الوسيط في

التشريعات الاجتماعية

(النقابات العمالية و التأمين والمعاشات)

دكتور

الحسن محمد محمد سباق

كلية الحقوق – جامعة أسيوط

الطبعة الأولى

٢٠١٩ م

الفصل الأول

النقابات العمالية

مقدمة

الحمد لله على نعمائه ، والشكر له سبحانه وتعالى على وافر آلائه، وصلاته وسلامه على صفوة الصفوة من رسله وأنبيائه، وعلى آله وصحبه وسائر أوليائه ...، وبعد ،

تكتسب المنظمة النقابية أهمية متزايدة، نظراً لما لها من وزن وحضور في الجماعة المعاصرة، نتيجة لتطور وظائفها على الصعيد المهني باعتبارها تمثل أوسع قطاعات المجتمع ، وهم العمال، وتهدف إلى حماية حقوقهم والدفاع عن مصالحهم وتحسين شروط وظروف عملهم، ورفع مستواهم المهني والاجتماعي والثقافي ، كما أنها تخاطب على الصعيد الوطني كشريك رئيسي يساهم في تنمية الكيان الاقتصادي والاجتماعي لكثير من الدول .

وقد انعكس ذلك الاهتمام وبدا واضحاً في المكانة الكبيرة التي تتمتع بها النقابات في المجال الوطني والدولي .

ولهذا أعطت منظمة العمل الدولية اهتمامها للحق النقابي وصدر عنها الاتفاقيات التي تضمن وتصون الحرية النقابية للمنظمات العمالية بأبعادها المختلفة .

كما اهتم المشرع الوطني بوضع القواعد التي تتصل بنشأة النقابات وكيفية إدارتها وممارستها لأنشطتها منذ أول قانون وطني

للنقابات العمالية القانون رقم (٨٥) لسنة ١٩٤٢ ، ومروراً بتطورات تشريعية عديدة آخرها القانون النقابي الحالي القانون رقم (٣٥) لسنة ١٩٧٦ المعدل بالقانون رقم (١) لسنة ١٩٨١ ، كما تم تعديل القانون النقابي الصادر بالقانون رقم (٣٥) لسنة ١٩٧٦ بصدور القانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٥ والذي في ضوء أحكامه تحددت المهام الرئيسية التي تقوم بها النقابات العمالية لحماية حقوق العمال .

وفي ضوء ذلك سوف نقسم هذا الفصل **إلي عدة مباحث على النحو التالي :**

المبحث التمهيدي : تعريف النقابة العمالية وبيان خصائصها .

المبحث الأول : الشخصية المعنوية للنقابة والحقوق المرتبطة بها .

المبحث الثاني : مبدأ الحرية النقابية .

المبحث الثالث : تكوين النقابات العمالية .

المبحث الرابع : البنيان النقابي وأجهزته الإدارية .

المبحث الخامس : العضوية النقابية .

المبحث السادس : النظام المالي للنقابات .

نسأل الله عز وجل العون والتوفيق إنه نعم المولى ونعم النصير

د./الحسن محمد محمد سباق

المبحث الأول

الشخصية المعنوية للنقابة والحقوق المرتبطة بها

أولاً : الشخصية الاعتبارية للنقابة :

المنظمة النقابية تكتسب الشخصية المعنوية بمجرد إيداع وثائق تأسيسها لدى الجهة الإدارية المختصة [(١)] ، وهذا ما أقر به المشرع المصري حيث أنه اعترف لها بالشخصية المعنوية في أغلب الدساتير . كذلك فإن قانون النقابات رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦، قد اعترف للمنظمات النقابية بالشخصية الاعتبارية بمجرد إيداع أوراق تأسيسها لدى الجهة الإدارية المختصة (المادة ٦٣). ولكن تجدر الإشارة إلى أن المنظمات النقابية التي تكسب الشخصية الاعتبارية على هذا النحو، هي النقابات العامة والاتحادات النقابية، واللجان النقابية، فكما أسلفنا فإن الأخيرة لا تتمتع بشخصية اعتبارية مستقلة، حيث أنها فروع للنقابات العامة، حيث تقوم بما تكلفها به النقابة العامة من أعمال تتعلق بأعضاء النقابة المشتغلين في المنشأة التي توجد بها اللجنة النقابية ، ولكن اكتسابها الشخصية المعنوية ، يتوقف على إيداع أوراق تأسيس النقابة العامة التي تتبعها لدى الجهة الإدارية المختصة[(٢)] .

ثانياً : الحقوق المرتبطة بالشخصية المعنوية للنقابة :

كما أشرنا فإن المنظمة النقابية، تكون لها الشخصية المعنوية، وهذا ما يجعلها تتمتع ببعض الحقوق ، فضلاً عن الأهلية في إبرام التصرفات القانونية .

---

(١) أحمد البرعي ـ المرجع السابق ، ص ٦٢ .
(٢) في هذا المعنى راجع : أحمد البرعي ـ المرجع السابق ـ ص ٦٢ ، ٦٣ .

حقوق النقابة :

تتمتع المنظمة النقابية كشخص معنوي بمجموعة من الحقوق، والتي تكون لازمة لحسن أداء هذه المنظمة لدورها المنوط بها ، ومن هذه الحقوق الاسم والموطن والجنسية .

١ ـ اسم النقابة :

يكون من حق كل نقابة أن يكون لها اسماً خاصاً بها، يختاره أعضاؤه المؤسسون وقت تكوينها، بشرط أن يوافق على هذا الاسم أعضاء الجمعية التأسيسية، وأن يتضمنه النظام الأساسي للمنظمة النقابية، ولكن تجدر الإشارة أن هذا الاسم يمكن أن يتغير بعد إعلان التكوين، إذا وافقت الجمعية العمومية للنقابة على هذا التغيير وفقاً للقواعد التي حددها النظام الأساسي، وذلك حتى يتمشى الاسم الجديد مع المتغيرات التي قد تحدث على النطاقين الجغرافي أو المهني الذي تباشر النقابة فيه نشاطها المهني أو ليتلائم مع انضمام النقابة إلى أحد الاتحادات النقابية [١] ، وإذا كانت النقابة تملك تغير هذا الاسم على هذا النحو، إلا أن هذا التغيير يجب نشره، باعتباره تعديلاً يطرأ على أحد بنود النظام الأساسي، والهدف من النشر هو إعلام الغير بهذا الاسم ، (المادة ٧٢ من قانون النقابات) .

٢ ـ موطن النقابة :

يتحدد موطن النقابة بالمكان الذي يوجد فيه، مركز إدارتها، والذي حددته لائحة النظام الأساسي، ويعد هذا الموطن بمثابة المقر الدائم الذي تمارس

---

(١) راجع في هذا المعنى : أحمد البرعي ـ علاقات العمل الجماعية ٩١ ـ ١٩٩٢ ، المرجع السابق، ص ٦٥ .

فيه النقابة مختلف أنشطتها سواء المهنية أو الاجتماعية، وأعمالها القانونية، وفيه يتم انعقاد مجلس إدارتها أو جمعيتها العمومية، فضلاً عن أعمال اللجان المنبثقة عنها، ويوجد بها الأجهزة الدائمة التي تتولى تيسير الأعمال اليومية للنقابة(١) ، وتجدر الإشارة إلى أن عقد مجلس الإدارة أو الجمعية العمومية في مكان آخر لأسباب عملية مثل ضيق المكان أو إعادة ترميمه لا يعتبر تغييراً لموطن النقابة، حيث أن هذا الانتقال يكون مؤقتاً (٢) ، أما الانتقال الدائم بنقل مركز إدارة النقابة إلى مكان آخر بصفة دائمة ، فهذا يعد تغييراً للموطن، يتعين معه تغيير النظام الأساسي، وفي هذه الحالة يجب على من تختاره هيئة المكتب إبلاغ الجهة الإدارية المختصة، والاتحاد العام لنقابات العمال ، بالتعديل الجديد ، باعتباره من التعديلات التي طرأت على النظام الأساسي للمنظمة النقابية (٣) .

٣ ـ جنسية النقابة :

يلاحظ أنه كما يكون للشخص الطبيعي جنسية nationalite فإن للشخص المعنوي ــ أيضاً ــ جنسية تربطه بدولة معينة ، وتعتمد الدول عادة في فرض جنسيتها على الأشخاص المعنوية ، على مكان التأسيس، فالشخص المعنوي يكتسب جنسية الدولة التي تأسس فيها وطبقاً لقانونها (٤) ، وهذا المبدأ أخذ به المشرع المصري في خصوص تحديد جنسية الأشخاص المعنوية التي تأسس في مصر، ولذا فإن النقابات العمالية التي تكون في مصر،

---

(١) أحمد البرعي ـ نفس الإشارة السابقة، جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ المرجع السابق ، ص ٩٦ .

(٢) أحمد البرعي ـ نفس الإشارة السابقة .

(٣) أحمد البرعي ـ علاقات العمل الجماعية ٩١ ـ ١٩٩٢ ، المرجع السابق ، ص ٦٥ .

(٤) راجع في هذا المعنى : أحمد البرعي ـ نفس الإشارة السابقة ، فؤاد رياض ، سامية راشد ـ موجز القانون الدولي الخاص ـ الجنسية ومركز الأجانب وتنازع الاختصاص القضائي الدولي ـ دار النهضة العربية ـ القاهرة ١٩٧٤ ـ ص ١٨٩ وما بعدها .

أي التي تودع أوراق تأسيسها لدى الجهة الإدارية المختصة، تكتسب الجنسية المصرية [١] .

الأهلية القانونية للنقابة :

تتمتع النقابة بالأهلية القانونية مثلها في ذلك مثل الأشخاص المعنوية الأخرى، كما أن لها ذمة مالية مستقلة، تمكنها من القيام بالتصرفات القانونية اللازمة لمباشرة نشاطها، وبموجب هذه الذمة أن تتعاقد باسمها مباشرة، فضلاً عن تملكها للأموال المختلفة (العقارات والمنقولات) ، كما يكون لها حق اللجوء إلى القضاء [٢] .

ولكن تجدر الإشارة إلى أن الأهلية التي تتمتع بها النقابة كشخص معنوي، يرد عليها نفس القيود التي ترد على أهلية الأشخاص المعنوية، وهذه القيود هي التي تحدد الأهلية للشخص المعنوي بالغرض الذي من أجله أنشئ هذا الكيان المعنوي [٣] .

١ ـ أهلية التعاقد la capacite de contracter :

يكون للنقابة العامة ــ باعتبارها شخصاً معنوياً ــ الحق في أن تبرم جميع التصرفات القانونية اللازمة لمباشرة نشاطها ، مثل إبرام العقود ، كإبرام عقد إيجار للأماكن التي تختارها النقابة كموطن لها، وإبرام عقود عمل مع من يقوم بإدارتها، وهذا العقد يخضع لقانون العمل، كذلك يكون للنقابة إبرام عقود العمل الجماعية مع صاحب العمل أو أصحاب العمل ، غير أنه يشترط في هذه

---

(١) أحمد البرعي ـ نفس الإشارة السابقة .
(٢) أحمد البرعي ـ علاقات العمل الجماعية ٩١ ـ ١٩٩٢ ، المرجع السابق ، ص ٦٦ ، جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ المرجع السابق ـ ص ٩٦ .
(٣) أحمد البرعي ـ نفس الإشارة السابقة .

الحالة، أن يعرض عقد العمل الجماعي الذي أبرمته النقابة، على الجمعية العمومية للنقابة أو الاتحاد ، وأن يوافق عليه غالبية الأعضاء [١] .

ويلاحظ أن الذي يمثل النقابة قانوناً مع الغير، رئيس مجلس إدارتها، وفي الغالب يصرح المجلس لرئيسه بالتوقيع باسم النقابة، أو لمن ينوب عنه بقرار من مجلس الإدارة. ولكن تجدر الإشارة أن المشرع قد وضع بعض القيود على أهلية النقابة في بعض الحالات . وتأكيداً لذلك فقد قررت المادة (٥٠) من قانون النقابات أن : " ... ويجب صدور قرار من الوزير المختص، بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال بالتصديق على قرار مجلس إدارة المنظمة، بقبول ما يقدم لها من الهبات أو التبرعات أو الوصايا من أشخاص أجانب " . ويلاحظ أن قيام النقابة بالتنازل عن جزء من أموالها، سواء بالهبة أو بغيرها من التصرفات ، يجب أن يكون خاضعاً للرقابة، التي من شأنها المحافظة على أموال النقابة. والحد من التصرفات التي قد يترتب عليها ضياع جزء من أموال النقابة في وجوه غير نافعة للعمال المنضمين لهذه النقابة ، أما فيما يتعلق بالقيود على بعض تصرفات النقابة مثل قبول الهبات والتبرعات، فإن الحكمة هو التحقق من أن هذه الهبة أو الوصية أو التبرع، لا يقصد من ورائه إغراء النقابة على أمر معين، ويتجلى هذا الأمر في الهبات التي تقدمها بعض الحكومات الأجنبية لنقابة ما لأغراض سياسية، وهذه هي الحكمة من وضع بعض القيود على تصرفات النقابة [٢] .

---

(١) أحمد البرعي ـ المرجع السابق ـ ص ٦٧ ، جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ المرجع السابق ـ ص ٩٦ .

(٢) راجع في هذا المعنى : أحمد البرعي ـ علاقات العمل الجماعية ٩١ ـ ١٩٩٢ ـ المرجع السابق، ص ٦٧ .

٢ ـ أهلية التملك la capacite de ` acquerir :

يكون للنقابة باعتبارها أحد الأشخاص المعنوية، أهلية تملك الأموال المنقولة أو العقارية حتى يتسنى لها مباشرة نشاطها[١] ، ولكن هذا الحق في تملك الأموال ليس مطلقاً ، ولكن ترد عليه بعض القيود ، ومن هذه القيود ما جاء في المادة (٦٣) من اللائحة النموذجية للنظام الأساسي ، حيث نصت على أنه : " لا يجوز للمنظمة النقابية :

١ ــ توظيف أموالها في أعمال مالية أو تجارية أو صناعية أو اقتناء أوراق مالية إلا بموافقة الاتحاد العام لنقابات العمال .

٢ ــ الدخول في مضاربات مالية أو تجارية .

٣ ــ إنشاء أو شراء المباني اللازمة لمباشرة أوجه نشاطها إلا بناء على قرار من الجمعية العمومية للمنظمة النقابية .

٤ ــ النزول عن أي جزء من أموالها بدون مقابل، سواء أكانت عقار أو منقولات إلا لغرض نقابي أو قومي ، وبعد موافقة مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات العمال بأغلبية ثلثي أعضائه .

٥ ــ قبول ما يقدم لها من الهبات والتبرعات أو الوصايا من أشخاص أجنبية إلا بقرار من وزير القوى العاملة والهجرة، بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال " .

ويتضح من هذا النص المذكور أن المشرع قد قيد أهلية النقابة في التصرف، حيث حظر عليها ممارسة بعض الأنشطة التجارية، فضلاً عن ضرورة

---

(١) أحمد البرعي ـ نفس الإشارة السابقة ، جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ المرجع السابق ـ ص ٩٦ .

الموافقة المسبقة من الجمعية العمومية لها، أو الاتحاد العام لنقابات العمال على بعض التصرفات. وقصد المشرع من وراء هذه القيود ، ضمان عدم الإضرار بالنظام المالي للمنظمة النقابية (١) .

وإذا كان المشرع المصري قد وضع قيوداً على أهلية النقابة في التعاقد والتملك على النحو السابق، إلا أن المشرع الفرنسي على العكس من ذلك ، فقد أعطاها حرية أوسع في مجال التعاقد والتملك (٢) .

ولكن تجدر الإشارة ــ هنا ــ إلى أن الذي حدا بالمشرع الفرنسي إلى توسيع نطاق أهلية النقابات ، هو رغبته في تسهيل نشاط النقابات وتطوير أدائها (٣) .

ويترتب على توسيع نطاق أهلية التملك للنقابات ، أن النقابات تتميز على غيرها من الجمعيات associations ، سواء فيما يتعلق بالأموال التي يجوز تملكها أو في طريقة الحصول عليها. فالنقابات لها حق تملك هذه الأموال حتى ولو لم تكن لازمة لنشاطها. ومؤدى ذلك أنها تستطيع تملك العقارات والمنقولات بقصد توظيفها واستثمارها، كذلك يكون لها حق قبول هذه الأموال عن طريق الهبة أو الوصية دون أن يتوقف ذلك على موافقة مسبقة من الجهة الإدارية. وعلى العكس، فإن الجمعيات لا يجوز لها تملك الأموال العقارية والمنقولة إلا إذا كان لازمة لنشاطها، أما فيما يتعلق قبول هذه الأموال عن طريق الهبة والوصية، فيلزم موافقة الجهة الإدارية في هذه الحالة (٤) .

---

(١) أحمد البرعي ـ علاقات العمل الجماعية ٩١ ـ ١٩٩٢ ـ المرجع السابق ـ ص ٦٨ ، جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ المرجع السابق ـ ص ٩٦ .

(٢) أيضاً راجع : Voir :Verdier – op. cit. p. 191 ;
أحمد البرعي ـ نفس الإشارة السابقة .

(٣) أحمد البرعي ـ نفس الإشارة السابقة ، Voir : Verdier – ibidem .

(٤) Voir : Verdier – op. cit . pp. 191 et 192 ;
أحمد البرعي ـ نفس الإشارة السابقة .

يلاحظ أن توسيع نطاق أهلية النقابة في التملك والتعاقد، على النحو الذي أخذ به المشرع الفرنسي، يؤدى إلى زيادة قدرة النقابة على القيام بنشاطها على النحو المطلوب، لأنه ثبت في الواقع أن ضعف النظام المالي للنقابات، يؤدي إلى تحجيم وتهميش دور هذه النقابات، حتى في مجال الدفاع عن مصالح العمال، وهو الدور الأساسي الذي يجب أن تضطلع بها النقابات ، ولذا فإن الموقف الذي انتهجه المشرع الفرنسي، يجب الأخذ به في قانون النقابات العمالية المصرية ، لأن من الأسباب الجوهرية لعدم قدرة النقابات على القيام بدورها كما ينبغي، ضعف الإمكانيات المالية ، التي يمكن أن تعزي إلى القيود التي ترد على أهلية النقابات العمالية في التملك والتعاقد [(١)] .

٣ ـ أهلية التقاضي :

يكون للنقابة باعتبارها من الأشخاص الاعتبارية حق التقاضي droit d`ester en justce ، ولذا فقد تطلبتها المادة (٦١) من قانون النقابات، اشتمال النظام الأساسي للنقابة على بيان مقرها، وذلك حتى يمكن تعيين المحكمة التي ترفع أمامها الدعاوى المقامة ضد النقابة ، وعلى بيان من يمثلها قانوناً، حتى توجه إليه الإجراءات القضائية، ويحضر عن المنظمة النقابية أمام المحاكم [(٢)] ، فالمنظمة النقابية لها أن تباشر عن طريق ممثلها القانوني (غالباً رئيس مجلس إدارتها أو من ينوب عنه بقرار من مجلس الإدارة) الدعاوى المرفوعة منها أو عليها والمتعلقة بحقوقها بصفتها شخصاً معنوياً ، ولكن يثور التساؤل ، هل من حق النقابة أن تباشر الدعاوى الخاصة بأعضائها ؟

---

(١) راجع في هذا المعنى : أحمد البرعي ـ نفس الإشارة السابقة ، جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ نفس الإشارة السابقة .

(٢) أحمد البرعي ـ علاقات العمل الجماعية ٩١ ـ ١٩٩٢ ـ المرجع السابق ـ ص ٦٩ .

استقر الرأي على أن النقابة لا يجوز لها أن تباشر الدعاوى الخاصة بأعضائها، إلا إذا اعتبرتها بعض النصوص القانونية وكيلة عنهم . وتطبيقاً لذلك تنص المادة الخامسة من قانون النقابات على أنه : " للمنظمات النقابية حق التقاضي والدفاع عن مصالحها والمصالح الجماعية لأعضائها والناشئة من علاقات العمل .

ويجوز لهذه المنظمات التدخل مع أعضائها في جميع الدعاوى المتعلقة بعلاقات العمل " .

كذلك أجاز قانون العمل للمنظمة النقابية التي تكون طرفاً في عقد العمل الجماعي، أن ترفع جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بهذا العقد، وذلك لمصلحة أي عضو من أعضائها دون حاجة إلى توكيل منه بذلك ، وهذا ينطبق على النزاع الذي يثور بين العامل وصاحب العمل بشأن تنفيذ ما تضمنه عقد العمل الجماعي من أحكام ، وينطبق هذا الأمر أيضاً على حضورها أمام لجان التوفيق والتحكيم [١] .

وتأكيداً لذلك فقد قررت محكمة النقض في أحد أحكامها : " وحيث أنه وإن كان للنقابات المنشأة وفقاً للقانون ، أن ترفع بوصف كونها شخصاً اعتبارياً الدعاوى المتعلقة بحقوقها المالية قبل أعضائها ، أو قبل الغير ممن تتعامل معهم ، كما أن لها أن ترفع دعاوى المسئولية عن الأضرار التي أصابت المهنة التي تمثلها ، أو المصالح الجماعية لأعضائها ، إلا أنه يشترط أن يكون الضرر الواقع في هذه الحالة قد أصاب هؤلاء الأعضاء بوصف كونهم أعضاء في النقابة ، وبسبب مباشرتهم المهنة التي وجدت النقابة للدفاع عن

---

(١) أحمد البرعي ـ نفس الإشارة السابقة ، جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ المرجع السابق ـ ص ٩٧ .

مصالحهم " [١] .

ويلاحظ أن الحكمة التي توخاها المشرع من السماح للنقابة بالتقاضي نيابة عن العمال ولمصلحته، هي أن النقابة بما تملكه من إمكانيات هي أجدر على مخاصمة صاحب العمل فضلاً عن أن الضرر الذي سيصيب العامل من مخالفة صاحب العمل لأحكام عقد العمل الجماعي على سبيل المثال، قد يكون بسيطاً ، فلا يجد العامل ضرورة للجوء إلى القضاء، بينما ترى النقابة التي يتبعها العامل أن السكوت عن هذه المخالفة بالنسبة للعامل حتى وإن كانت بسيطة ، قد تدفع صاحب العمل إلى التمادي في عدم تنفيذ بنود عقد العمل الجماعي فضلاً عن تكرار هذه المخالفة [٢] .

وأخيراً فإن المشرع قد ميز النقابات العمالية عن الجمعيات الخاصة، حيث أعفاها من الرسوم القضائية في كافة مراحل التقاضي، وتأكيداً لذلك فقد نصت المادة ٥٦ من قانون النقابات على أن : " تعفى الدعاوى التي ترفعها

---

(١) نقض مدني جلسة ٢٠ / ٤ / ١٩٦٧ - الطعن رقم ٣٦٧ / ٣٣ ق - مجلة المحاماة - العدد السادس - السنة الثامنة والأربعون - ص ١٣٣ .
وقد أكد هذه المبادئ القضاء المصري في العديد من الأحكام التي أصدرها في هذا الخصوص، فقررت المحاكم أنه إذا رفعت الدعوى من النقابة فلا تكون مقبولة إلا للدفاع عن حقوق النقابة الذاتية بصفتها شخصاً معنوياً، وأن النقابة بصفتها شخصية معنوية مستقلة عن شخصية أعضائها من العمال لا يمكنها أن تمثل هؤلاء الأخيرين أو بعضهم في إقامة الدعوى للمطالبة بحقوق فردية خاصة بهم (القاهرة الابتدائية - الدائرة التاسعة - القضية ١٨٥ سنة ١٩٥٥ عمال كلي ، جلسة ١٩ / ١٢ / ١٩٥٥) . كذلك لا يتوافر ركن المصلحة النقابية لرفع الدعوى، إذا كان المطلوب منها هو إعادة عمال إلى عملهم نظراً لأن هذا الطلب يعتبر مطالبة عقدية محضة (القاهرة الابتدائية - الدائرة العاشرة عمال - القضية رقم ٣٤٥٥ لسنة ١٩٥٣)، كما تقرر أيضاً أن العلاقة بين النقابة والعمال إن هي إلا وكالة مستمدة من نص قانوني، وتسري عليه أحكام الوكالة جميعها ، فإذا تنازل العمال عن حقوقهم لصاحب العمل ، فلا يجوز الاستمرار في النزاع (هيئة تحكيم القاهرة - النزاع رقم ٧٨ لسنة ١٩٥٨- جلسة ١٩٥٩/١/١٧، واستئناف القاهرة هيئة تحكيم - النزاع رقم ٧٦ لسنة ١٩٥٧ - جلسة ١٩٥٧/١٢/٢٢م) .
راجع أيضاً : أحمد البرعي - المرجع السابق ، ص ٦٩ هامش (١) .
(٢) جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل - المرجع السابق - ص ٩٧ .

المنظمات النقابية أو أحد أعضائها والمتعلقة بتطبيق أحكام هذا القانون من الرسوم القضائية ورسوم الدمعة في كافة مراحل التقاضي " . فوفقاً لهذا النص المذكور، فإن الإعفاء من الرسوم القضائية ورسوم الدمعة يكون بمناسبة الدعاوى التي ترفعها النقابة أو أحد أعضائها والمتعلقة بتطبيق أحكام قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته [١] .

(١) راجع في هذا المعنى : أحمد البرعي ـ علاقات العمل الجماعية ٩١ ـ ١٩٩٢ ـ المرجع السابق، ص ٧٠ .

المبحث الثاني

مبـــــــدأ الحرية النقابيـــــة

لقد اعترفت الدول المختلفة ، في الوقت الحاضر ، بحق الأفراد لديها في تكوين نقابات مهنية ، ويعتبر حقهم فيه أحد الحقوق الأساسية التي قررتها لهم الدساتير الحديثة ، فمبدأ الحرية النقابية ، مبدأ أساس في القانون المعاصر.

ويقضي هذا المبدأ من ناحية بأن لأفراد كل مهنة للدفاع عن مصـــالحهم المهنية، الحق في إنشاء نقابات تتمتع باستقلال في تكوينها وفي إدارتها وفـــي مباشرة نشاطها عن الدول، ومن ناحية أخري ، بأن لكل فرد في هـــذه المهنـــة الحق في الانضمام إلى هذه النقابات ، وفي الانسحاب منها ، متى شاء أو عدم الانضمام إليها .

فيؤدي مبدأ الحرية النقابية إلى تعدد النقابات في المهنة الواحدة ، والي المساواة بينها في المركز القانوني. حتي يتوافر للفرد حرية كاملة في اختيـــار النقابة التي ينضم إليها.(١)

ونجد أن الدستور المصري قد أهتم بمبدأ الحرية النقابية ، فـــنص فـــي المادة (٥٦) منه علي أن " إنشاء النقابات والاتحادات علي أساس ديمقراطـــي حق يكفله القانون وتكون لها الشخصية الاعتبارية " .

ولمبدأ الحرية النقابية وجهان ، أحدهما فردي يتعلق بحق الفـــرد فـــي ممارسة العمل النقابي والآخر جماعي يتمثل في حق جماعة العمال في إنشـــاء النقابات وعلي ذلك سوف نتناول حرية تكوين المنظمات النقابية في مطلب أول، وحرية العامل في الانضمام إلى المنظمة النقابية في المطلب الثاني

المطلب الأول : حرية تكوين المنظمات النقابية

المطلب الثاني : الحرية النقابية للعامل

---

(١) د. محمود جمال الدين زكي : قانون العمل ، مرجع سابق ، ص ٦٣٩

المطلب الأول

حرية تكوين المنظمات النقابية

١- حق العمال فى إنشاء النقابات وحلها :

مبدأ الحرية النقابية ، يعنى أن لجميع العمال بدون تمييز وبصرف النظر عن القطاع الذي يعملون به ، الحق فى إنشاء وتشكيل منظماتهم النقابية دون أن يكون ذلك متوقفاً على الحصول على إذن أو موافقة مسبقة من الجهة الإدارية .

ويعتبر الحق فى تكوين النقابات من أهم مظاهر الحرية النقابية ولاسيما فيما يتعلق بعلاقة النقابات بالدولة ، وبالتالى يكون من حق جماعة العمال أن يكونوا نقابة تدافع عن مصالحهم المشروعة ، وتعمل على تحسين شروط وظروف العمل وعلى رفع مستوى العمال الثقافى والإجتماعى وتشارك فى وضع وتنفيذ خطط وبرامج التدريب المهنى وتقوم بمراقبة وتوجيه ومتابعة نشاط اللجان النقابية والإشراف عليها [(١)] .

ومبدأ الحق فى تكوين النقابات مقرراً أيضاً فى المادة الثانية من اتفاقية العمل الدولية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ التى نصت على أن "للعمال وأصحاب الأعمال – بدون تمييز – الحق فى تكوين المنظمات التى يختارونها ، أو الانضمام إليها بدون حاجة إلى إذن سابق ودون خضوع إلا لقواعد هذه المنظمات فحسب".

وقد جاء قانون النقابات العمالية مؤكداً لهذا المبدأ حيث نصت المادة ١٣

---

(١) د. صلاح محمد دياب : شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، ط ١٩٩٨ ، ص٥٤٠

منه على أن "للعمال والعمال المتدرجين المشتغلين فى مجموعات مهنية أو صناعية متماثلة أو مرتبطة ببعضها ، أو مشتركة فى إنتاج واحد تكوين نقابة عامة "[1].

ووفقاً لهذا المبدأ تتمتع تلك المنظمات بالحق فى إعداد لوائحها الأساسية والقواعد الإدارية وتنظيم إدارتها وانتخاباتها وأوجه نشاطها فى حرية تامة ودون أى تدخل من جانب السلطات العامة يكون من شأنه أن يعوق الممارسة المشروعة لهذه الحقوق .

ويترتب على هذا المبدأ ، أن الدولة يمتنع عليها التدخل لحظة إنشاء النقابة سواء لمنع تكوينها أو لإباحتها ، فإذا تطلب الأمر إجراءات معينة يجب اتخاذها لتكوين النقابة ، فإن هذه الإجراءات يجب ألا تتجاوز تلك التى تمثل عادة الإعلان عن مولد شخص معنوى لما يرتبه ذلك الميلاد من آثار فى حق الغير.[2]

والواقع أن المشرع المصرى فى هذا الصدد التزم بالقواعد العامة المعمول بها والتى أقرتها لجنة الحرية النقابية التابعة لمنظمة العمل الدولية .

فمن خلال بحثها للعديد من الشكاوى قررت تلك اللجنة أن تسجيل النقابة لا يمكن أن يكون شرطاً أساسياً لتكون النقابة ، ولكنه مجرد إجراء يقصد به النشر ولا يجب أن تترك الإجراءات لهوى الإدارة ، بل يجب أن يحددها القانون بحيث يمكن مقاضاة الجهة الإدارية إذا امتنعت عن قبولها أوراق تأسيس النقابة وتسجيلها بحيث تتمكن الجهة القضائية من بحث موضوع الخلاف لتقرير ما إذا كان رفض الإدارة مبنى على أسباب مشروعة .

---

(١) وفقاً لنص المادة الثانية من قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ .
(٢) د. أحمد حسن البرعى : علاقات العمل الجماعية ، مرجع سابق ، ص٤٧.

٢- مبدأ تعدد النقابات أو وحدتها :

يعتبر حق العمال فى تكوين النقابات بحسب اختيارهم ، أحد العناصر الهامة لمبدأ الحرية النقابية ، ويترتب على تقرير هذا الحق التسليم بمبدأ التعدد النقابى ويقصد به إمكانية تمتع العمال بحرية تكوين أكثر من نقابة فى المهنة الواحدة أو بالنسبة للنوع نفسه [١] قد يمكن أن توجد فى الصناعة الواحدة أو المهنة الواحدة عدة نقابات متنافسة ، بحيث يتاح لكل عامل إختيار النقابة التى تلائمه والانضمام إليها .

ولقد انقسم الفقه والتشريع النقابى بخصوص حرية العمال فى اختيار النقابة التى ينضمون إليها **إلي اتجاهين رئيسيين** :

الاتجاه الأول : يؤمن بحرية العمال فى إختيار النقابة ويعتبرها عنصراً أساسياً من عناصر مبدأ الحرية النقابية ، على أساس أن الإختيار الحر لا يتم إلا بين نقابات متعددة ، ولهذا فإن أصحاب هذا الإتجاه يدعون لمبدأ التعدد النقابى .

ويستند أنصار هذا الاتجاه **للعديد من الحجج أهمها** :

١-يعد التعدد النقابى من أهم المبادئ الجوهرية التى ترتكز عليها الحرية النقابية ، إذ يسمح هذا المبدأ للعامل بأن يختار النقابة التى توافق أفكاره ، فى حين أن نظام النقابة الواحدة ينطوى على إنكار لمبدأ الحرية النقابية ، لأن حرية الاختيار تنعدم فى حالة الأخذ بمبدأ وحدة النقابة.

٢- إن نظام النقابة الواحدة لا يعد تعبيراً حقيقياً عن معطيات الواقع

---

(١) د. محمد أحمد إسماعيل : القانون النقابى ، مرجع سابق ، ص٣٥ .

العمالي بتنوعاته ، لأن مثل هذه الوحدة المفروضة لا تستطيع أن تقدم الحلول الملائمة لتلافي آثار الاختلافات الايدولوجية العاملة في أعمال الجماعة النقابية المفردة .

بينما في ظل التعدد النقابي تعبر هذه الاتجاهات عن نفسها بحرية ، كما يؤدي هذا إلي التقريب بين العمال في كثير من المسائل العمالية العامة .

٣- أثبت الواقع أن نظام النقابة الواحدة يؤدي إلي فقدان النقابات استقلالها الحقيقي تجاه الدولة ، حيث تقع تلك النقابة تحت هيمنة الدولة وسيطرتها ، وهذا ما يؤكده الواقع النقابي في كثير من النظم التي تعرف نظام النقابة الواحدة .

حيث فقدت النقابة فاعليتها ، وأفرغت من مضامينها الحقيقية التي تعمل علي حماية مصالح العمال وتلبية مطالبهم وطموحاتهم ، ولقد أخذت فرنسا بمبدأ تعدد النقابات وطبقته من الناحية العملية .

الاتجاه الثاني : يرى أن النقابة الموحدة هي الكفيلة بتحقيق أهداف الطبقة العاملة ، حتي ولو كان ذلك علي حساب التضحية بحرية الاختيار ، ولهذا ينتقد أصحاب هذا الاتجاه نظام التعدد النقابي .

ويستند أصحاب هذا الاتجاه إلى **عدة حجج من أهمها** :(١)

١. أن مبدأ وحدة النقابة هو التجسيد الحي للتضامن العمالي الذي يعبر عن وحدة الطبقة العاملة داخل منظمتها النقابية في مواجهة صاحب عمل

(١) د. محمد احمد إسماعيل : مرجع سابق ، ص ٣٨

قوي ومنظم ، ومن شأن الأخذ بمبدأ التعدد النقابي الإخلال بـه بدرجة كبيرة .

٢. أن التعدد النقابي سوف يقلل من فاعلية الحرية النقابية في مواجهة أصحاب الأعمال وفي مواجهة الدولة ، فالتفتت النقابي سوف يزرع الفوضى والبلبلة في الوسط النقابي عن طريق خلق العديد من النقابات الصغيرة ، والتي لا تملك مسئولية حقيقية ، وتلجأ فى كثير من الحالات إلى المزايدة علي الأهداف المهنية مما يضعف كثير من تأثير الحركة النقابية علي المستوي المهني والوطني ، في حين أن الحركة النقابية الموحدة ، تكون قادرة بفعل التماسك النقابي أن تعمل بفاعلية وبقوة تأثير تؤدي لا نجاز الأهداف النقابية .

٣. أن الأهداف النقابية الكبرى هي أهداف واحدة لا تتغير ووحدة الأهداف علي هذا المستوي تتطلب بالمقابل وحدة التنظيم النقابي .

٤. أن تطور النقابات المعاصرة وازدياد دورها الاقتصادي والاجتماعي ، باعتبارها المسئولة عن تحمل عبء تمثيل العمال ، وتضطلع بمهمة تنظيم المهنة ، وتشارك السلطات العامة في مختلف المسائل التي تهم الطبقة العاملة ، كل هذا يتطلب أن تكون النقابة متمتعة بحق احتكار فعلي وقانوني ، بمعني أن تكون نقابة واحده ، أما التعدد فيخلق العقبات ويزيد من الصعوبات التي تقف أمام نمو دور النقابة في المجالات المذكورة .

وقد أخذت دول كثيرة بمبدأ وحدة النقابة كأسبانيا والبرتغال وروسيا وبريطانيا وألمانيا، فلا يسمح في هذه الدول إلا بنقابة واحدة للمهنة أو الصناعة .

المبدأ الذي أخذ به المشرع المصري : لقد أخذ المشرع المصري في البداية بمبدأ تعدد النقابات [١] ولكنه في القوانين اللاحقة قلص من هذا المبدأ خاصة في قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ، ثم أخذ أخيراً وبشكل حاسم بمبدأ وحدة النقابة في قانون النقابات الحالي رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ " فلا يجوز تكوين أكثر من نقابة عامه لعمال المهن والصناعات التي تضمها مجموعة من المجموعات المحددة في الجدول المرفق بذات القانون " [٢] ، " ولا يجوز تكوين أكثر من لجنة نقابية واحدة علي مستوي المنشأة ولجنة مهنية واحدة علي مستوي المدينة الواحدة " [٣] ، " كما تقاد الحركة النقابية المصرية بواسطة إتحاد عام مركزي واحد هو الاتحاد العام لنقابات العمال " [٤]

وبالتالي لا يجوز لعمال ومستخدمي كل مجموعة من المهن والصناعات المحددة والأعمال المتممة أو المكملة لها وموظفي وعمال الوزارات أو الهيئات العامة ، أو الأجهزة الحكومية المشرفة عليها ، إلا تكوين نقابة عامه واحدة في القطر المصري .

ويثور التساؤل حول مميزات وعيوب مبدأ التعدد ومبدأ الوحدة ، وما إذا كان أحدهما أفضل من الأخر ؟

في الحقيقة أن لكل مبدأ مميزاته وعيوبه ، والأمر يتوقف علي التطبيق العملي لكل مبدأ ، وإن كنا نري أن مبدأ التعدد النقابي أقرب للديمقراطية النقابية من مبدأ الوحدة النقابية الذي ساد غالباً في الدول الدكتاتورية .[٥]

---

(١) في ظل القانون رقم ١٥ لسنة ١٩٤٢
(٢) المادة (١٦)
(٣) المادة (١١)
(٤) المادة (١٧)
(٥) راجع في هذا المعني ، د. صلاح دياب : مرجع سابق ، ص ٥٤٣

٣ ـ مبدأ المساواة بين النقابات المتعددة وفكرة النقابات الأكثر تمثيلاً

يقترن نظام التعدد النقابي بمبدأ آخر يكمله هو مبدأ المساواة بين النقابات المتعددة، وهذه المساواة ضرورية حتى تستند حرية العامل في اختيار النقابة التي ينتمي إليها إلى أساس حقيقي دون يتأثر اختياره بعوامل أجنبيه عن المحيط النقابي .

ولهذا تتفق القواعد الدولية على ضرورة توفير شروط المنافسة المشروعة بين النقابات المتعددة، ومن بين هذه الشروط رفض كل إجراء تمييزي يصدر عن السلطات العامة، أو أصحاب الأعمال لتفضيل نقابة على أخرى ، فمن شأن هذا الإجراء الإخلال بمبدأ المساواة .

الخروج عن مبدأ المساواة :

غير أن مبدأ المساواة القانونية بين النقابات المتنافسة بتصادم من ناحية أخرى بالعديد من الصعوبات التي يفرضها الواقع العملي. إذ يصعب من الناحية العملية الالتزام بهذا المبدأ مع كل النقابات التنافسية في مهنة أو صناعة معينة. فنمو دور النقابية المعاصرة في العلاقات الصناعية والاجتماعية وعلى وجه الخصوص تنظيم المهنة تطلب الخروج على مبدأ المساواة بين النقابات لمصلحة النقابات الأكثر تمثيلاً، وهي النقابات التي تعكس تمثيلاً حقيقياً لعمال المهنة لتكتسب بفعل هذا الوزن الفعال بين العمال اعتراف القانون بها باعتبارها هي المؤهلة لتمثيل المهنة في مواجهة السلطات العامة وفي مواجهة أصحاب الأعمال وفي المحيط النقابي .

ونقدم تحديداً لمفهوم اصطلاح النقابات الأكثر تمثيلاً ثم المعايير التي يتحقق على أساسها منح الصفة التمثيلية للنقابة وأهم الامتيازات التي تتمتع بها النقابة التي تحوز الصفة التمثيلية .

أولاً : مفهوم اصطلاح النقابات الأكثر تمثيلاً [١] :

يمكن القول بأن الاصطلاح يطلق على بعض النقابات التي تتمتع في ظروف محددة بمجموعة من الامتيازات، تملك بمقتضاها صلاحية ممارسة بعض الوظائف على الصعيد المهني والوطني وتتحدد الشروط التي يتطلبها القانون لتكسب المنظمة النقابية الطابع التمثيلي وفقاً لاعتبارات موضوعية مثل شرط أقدمية النقابة والخبرة التي اكتسبتها ، ونسبة العمال المنضمين إليها، واستقلالها استقلالاً تاماً من صاحب العمل، وانضمامها إلى أحد الاتحادات النقابية المعترف بها .

ويعتبر نظام النقابات الأكثر تمثيلاً تصحيحاً ضرورياً للتعددية فقد خفف الكثير من الآثار السلبية التي تنجم عن نظام التعدد النقابي، فهو يقدم حلاً توفيقياً بأقدمية التوازن بين الالتزام بمبدأ الحرية النقابية (من زاوية حرية الاختيار النقابي) وبين متطلبات وضرورات تنظيم المهنة التي تضطلع بها النقابة المعاصرة .

ووراء نجاح النظام المذكور يقف الالتزام بأعمال ضوابط موضوعية لتحديد الطابع التمثيلي، بما يكفل حيازة تلك الصفة للمنظمات التي تمثل حقيقية وواقعاً للقطاعات العريضة من العمال، وتمكنها من أداء دورها دون أن يعيقها تواجد منظمات نقابية أقل أهمية .

ثانياً : معايير تحديد النقابات الأكثر تمثيلاً :

يتم تحديد النقابات الأكثر تمثيلاً وفقاً لعدة معايير كمية وكيفية **على النحو التالي :**

---

(١) تأخذ فكرة النقابات الأكثر تمثيلاً أهمية خاصة في النظام القانوني الفرنسي .

(١) المعايير الكمية :

يعتبر عدد أعضاء النقابة هو المعيار الرئيسي الكمي الذي يتحدد به إعطاء الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية ، ويكون توافر حد أدنى معين من المنضمين هو الشرط الرئيسي للتمتع بالصفة التمثيلية .

ويتميز هذا المعيار بالنسبية، وذلك لأن أهميته تتحدد بالمقارنة مع عدد العمال الإجراء على المستوى المهني أو على مستوى المشروع، وبالنسبة لمجموع أعضاء النقابات الأخرى .

ويقوم القضاء ببحث توافر المعيار المذكور على ضوء كل حالة ويتمتع بسلطة تقديرية تخوله إجراء التحقيق اللازم واستناداً لذلك فإن بيانات العضوية النقابية تعتبر ذات أهمية بالغة، وعلى النقابة واجب تقديم تلك البيانات مادامت تدعي الصفة التمثيلية .

ويمكن استخلاص غياب هذا المعيار من قرائن متعددة منها معدل اشتراكات العضوية الضعيف، وكذلك حداثة تكوين النقابة وتخلف استقلالها تجاه رب العمل .

وهنا معيار كمي تكميلي وهو معيار الاشتراكات، ويعتمد هذا المعيار على دراسة التحصيلات والتوريدات التي تدخل ميزانية النقابة بصورة منتظمة، ويسمح هذا المعيار بإعطاء فكرة مقبولة عن حجم العضوية في النقابة، فإذا كان معدل الاشتراكات مرتفعاً فإن هذا مؤشر على ارتفاع أعداد المنتسبين للنقابة .

ب) المعايير الكيفية :

يشكل حالياً معيار استقلال المنظمة النقابية تجاه صاحب العمل المعيار الكيفي الرئيسي لثبوت الصفة التمثيلية استناداً إلى أن هذا الاستقلال هو الذي يكفل لها شرعيتها وأصالتها .

ويترتب على هذا المعيار استبعاد النقابات العمالية الموضوعة في أيدي أصحاب الأعمال .

وغالباً ما ترتبط مشكلة عدم الاستقلال مع مشكلة الاشتراكات فوجود اشتراكات كافية ومدفوعة بانتظام هو قرينة على استقلال النقابة، وعلى العكس فإن تخلف انتظام تسديد الاشتراكات وضآلة حصيلتها تعد قرينة على تبعية النقابة مالياً لصاحب العمل .

وتوجد معايير كيفية تكميلية ومنها توافر نشاط حقيقي وفعلي ومؤثر للمنظمة النقابية، وأقدمية وخبرة المنظمة النقابية .

ثالثاً : **بعض امتيازات واختصاصات النقابات الأكثر تمثيلاً** :

تتمتع النقابات الأكثر تمثيلاً في فرنسا على سبيل المثال بوضع متميز على المستويات المختلفة فلها وحدها على مستوى المنشأة الحق في إبرام الاتفاقيات الجماعية، وحق إنشاء الأقسام النقابية داخل المشروعات، واحتكار تقديم المرشحين لانتخاب ممثلي المستخدمين في لجنة المؤسسة، كما تختص وحدها في المنشآت المكلفة بإدارة مرفق عام بإعطاء الإخطار النقابي المسبق بالإضراب، وحق الانتفاع وحدها بالإعانات الحكومية التي تقدم على هيئة مساعدة مالية لتأهيل العمال، كما تشترك تلك النقابات في مجالس إدارة المرافق المؤممة الكبرى، كما تشارك على المستوى الوطني في هيئات رسمية عديدة مكلفة بأعداد القواعد التي تحكم علاقات العمل ويتم اختيار ممثلي العمال في وفد الدولة لمؤتمر العمل الدولي بواسطة النقابات الأكثر تمثيلاً .

المطلب الثاني

الحرية النقابية للعامل

لكل فرد وفقاً لهذا المبدأ الحق في الانضمام أو عدم الانضمام الي نقابه ، وكذلك حرية الانسحاب منها بعد الانضمام اليها .

وهذه الوجوه الثلاثة لمبدأ الحرية النقابية يعد حقاً كفله الدستور يتعين حمايته ضد كل من يحاول تقييده أو الحيلولة دون التمتع به .

أولا : **حرية العامل في الانضمام أو عدم الانضمام إلي المنظمة النقابية** :

تعني حرية العامل في الانضمام الي المنظمة النقابية ، بأن العامل يكون حراً في الاختيار بين الانضمام الي المنظمة النقابية أو عدم الانضمام إليها دون ضغط أو إكراه[١] وهذا ما قررته المادة الثالثة من قانون النقابات العمالية ، حيث نصت علي أن " للعامل حرية الانضمام الي المنظمة النقابية أو الانسحاب منها ، ويحدد النظام الأساسي للمنظمة النقابية قواعد وإجراءات الانضمام ورفضه ، كما ينظم قواعد وإجراءات الانسحاب والبت فيه .

ووفقاً لهذا المبدأ يكون لكل عامل الحق في الانضمام الي نقابة ، طالما تحققت فيه الشروط التي تطلبها القانون ، ويعد هذا المبدأ مظهراً من مظاهر الحرية النقابية ، ويرتبط بصلة وثيقة بأحدي غايات قانون العمل التي تستهدف حماية العامل في مواجهة صاحب العمل .[٢]

وبناءً علي ذلك فإن المساس بهذا المبدأ يمثل اعتداء علي حق أساسي للعامل ، ولهذا حرص المشرع المصري في المادة (١٤) من قانون النقابات

---

(١) د. عبد الباسط عبد المحسن : علاقات العمل الجماعية ، مرجع سابق ، ص ١١٢

(٢) د. صلاح محمد دياب : الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين ، ط ٢٠٠٦ ، ص ٣٤٦

العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ علي عقاب صاحب العمل الذي يفصل أحد العمال أو يوقع عليه جزاء وذلك بقصد إرغامه علي الانضمام إلــى نقابــه أو علــي الانسحاب منها ، أو لممارسته نشاطاً نقابياً، لأن حق العامل في الانضمام إلــى نقابة يقوم بدائه في مواجهة صاحب العمل الذي قد يلجأ إلي اســتخدام وســائل ضغط لإجبار العامل علي الانضمام أو عدم الانضمام لنقابــة مــا أو الانســحاب منها، ومن الضمانات التي تؤكد هذه الحرية ما نص عليه قانون العمل الجديــد الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنه ٢٠٠٣ ، أنه في حالة فصل العامل بسبب نقابي فإن المحكمة تأمر بإعادته إلي عمله (١) . وقد تلجأ بعض النقابات العمالية ، إلي جعل الانضمام إليها إجبارياً من الناحية العملية كمحاولة لفرض ما يطلق عليــه النقابة الإجبارية ، ويكون ذلك في صور متعددة منها : الحالة التي تلجــأ فيهــا النقابة إلي فرض الانضمام النقابي علي العاملين بالمهنة التي تمثلهــا وجعلــه إجبارياً ، وذلك بتضمين عقد العمل الجماعي _ الذي يبرم مع صاحب العمــل _ شرطاً يعرف باسم الضمان النقابي يلتزم بمقتضاه صاحب العمل بعــدم تشــغيل العمال الذين لا ينتمون إلي هذه النقابة ، ومن الدول التي تأخذ بهــذا الشــرط الولايات المتحدة وبريطانيا (٢) .

ويلاحظ أن الاتجاه الغالب في الفقه ينتقد هذا الشــرط علــي أســاس أنــه يتعارض مع مبدأ الحرية النقابية ، من حيث حرية العامل في الانضمام أو عــدم الانضمام إلي المنظمة النقابية التي تمثل المهنة التي يعمل بها . (٣)

---

(١) مادة (٧١) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، تنص على أنه "..... فإذا كان طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابى قضت المحكمة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك ، ما لم يثبت صاحب العمل أن طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط "

(٢) راجع في هذا المعني : د. أحمد حسن البرعي : علاقات العمل الجماعية ، ط١٩٩٢/٩١ ، مرجع سابق، ص٨٩،٩٠ ، د. عبد الباسط عبد المحسن: علاقات العمل الجماعية، ط٢٠٠٢/٢٠٠١ ، ص ١١٢ ، ١١٣

(٣) د. محمد أحمد إسماعيل : القانون النقابي ، مرجع سابق ، ص٩٨

كما أن النقابة الإجبارية هي نوع من العودة إلي نظام الطوائف القديمـــة الذي يتسم بالصرامة والجمود والانغلاق ، كما يترتب عليه إلغاء حرية العامـــل في عدم الانضمام إلي النقابة ، تقييداً لحريته في العمـــل ، وذلـــك لان النقابـــة سوف تعلق حق العامل في العمل علي شرط الانضمام إليهـــا ، وهـــذا الطـــابع الإلزامي قد يكون عاملا من عوامل ضعف النقابة من الناحية العملية .

وذلك نجد أن الاتجاه الغالب في الفقه والذي نؤيده ذهب إلي أن النقابـــة الاختيارية هي التي تتفق مع مبدأ الحرية النقابية ومع مبدأ حرية العمل ، حيث يكون للعامل الحرية في أن يعمل أو لا يعمل وكذلك تكـــون لـــه الحريـــة فـــي الانضمام أو عدم الانضمام إلي النقابة ، وهذا من شأنه جذب العمـــال إليهـــا ، وهذا الاتجاه هو الذي أخذ به المشرع المصري في قانون النقابات فـــي المـــادة الثالثة التي قررت حرية الانضمام إلي النقابة العمالية . [١]

ثانيا: حرية العامل في الانسحاب من النقابة :

اذا كان للعامل الحق في الانضمام أو عدم الانضمام إلي نقابـــة ، فـــإن منطق الأمور يقتضي أن يكون للعامل الذي أنضم إلي نقابة الحـــق فـــي الانسحاب منها ، وإلا تأثرت الحرية النقابية وأصبحت مسألة الانضـــمام بعد تمامها أمراً ولا حرية فيه . [٢]

وتقررت حرية الانسحاب من النقابة في المادة (٣) من قانون النقابـــات العمالية رقم ٣٥ لسنه١٩٧٦ ، وبالتالي لا يمكن الانتقـــاص مـــن هـــذه الحرية سواء من خلال لائحة النقابة التي تلزم العضو بالبقاء فيها طوال

---

(١) د/ أحمد حسن البرعي : مرجع سابق ، ص٩٢ ، د.عبد الباسط عبد المحسن : مرجع سابق ، ص١١٥

(٢) د. صلاح محمد دياب: شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين ، مرجع سابق ، ص ٣٤٨

مدة حياته أو طوال مدة معينة ، فإذا تم النص بهذه الصورة ، فإن هـذا النص يكون باطلاً ، ويكون للعامل الحق في الانسحاب من النقابة في أي وقت شاء .

ثالثاً: جزاء الإخلال بمبدأ الحرية النقابية :

نجد أن المشرع المصري في قانون النقابات العمالية ، لم يكتف بتقرير مبدأ الحرية النقابية من حيث حرية العامل في الانضمام أو عدم الانضمام إلـي النقابة التي تمثل المهنة التي يعمل بها .

بل إنه قرر بعض العقوبات الجنائية لحماية حرية الانضمام إلـي المنظمات النقابية سواء في مواجهة صاحب العمل الذي يعمد إلي الضغط علـي عماله لإرغامهم علي عدم الانضمام ، أو علي الانسحاب من المنظمة النقابية بعد الانضمام إليها أم في مواجهة الغير [١]

وتأكيداً لذلك تنص المادة (٧٤) من قانون النقابات علي أنه " يعاقب بغرامه لا تقل عن عشرين جنيهاً ولا تزيد علي مائة جنية ، كل صاحب منشأة أو مسئول عن إدارتها ، فصل أحد العمال أو وقع عليه عقوبة لإرغامه علـي الانضمام إلي منظمة نقابية أو عدم الانضمام إليها أو الانسحاب منها أو بسبب قيامه بأي نشاط نقابي مشروع" .

كما تنص المادة (٧٤) مكرر علي أنه " يعاقب بالحبس مدة لا تقل علـي ثلاثة أشهر أو بغرامة لا تقل عن ألف جنية أو بإحدى هاتين العقوبتين كل صاحب منشأة أو مديرها المسئول امتنع عن تنفيذ حكم نهائي ببطلان القرار الصادر بالمخالفة لأحكام المادة (٤٨) من هذا القانون .

كذلك تنص المادة (٧٥) من قانون النقابات على أن " يعاقب بغرامة لا

(١) د . محمد أحمد إسماعيل : القانون النقابي ، مرجع سابق ، ص١٠٨

تزيد على خمسين جنيهاً كل من ارتكب مخالفة أخرى لأحكام هـذا القـانون أو اللوائح الصادرة تنفيذاً لأحكامه "

ويتضح من نصوص المواد السابقة التى وردت فى قانون النقابات ، أن المشرع ، اعتبرها مخالفة تستوجب العقاب ، كل صاحب عمل أو المسئول عـن إدارة المنشأة إذا فصل أحد العمال ، أو وقع عليه جزاء لإرغامه على الانضمام إلى منظمة نقابية أو عدم الانضمام إليها أو الانسحاب منها ، أو بسبب قيامـة بنشاط نقابي مشروع.

لذلك قرر المشرع بعض الضمانات لأعضاء مجـالس إدارة المنظمـات النقابية تتعلق بالوقف والندب والفصل والنقل كي يتمكنوا من مباشرة نشـاطهم النقابي بحرية دون خوف من جزاء واضطهاد ، وعدم مراعاة هذه الضـمانات من جانب صاحب العمل أو من ينوب عنه فى إدارة المنشأة ، يجعله يقع تحـت طائلة العقاب ، مع ملاحظة أن العقوبة التى قد توقع فى حالات المخالفة طبقـاً لهذه النصوص غير كافية ، ومن ثم يجب إعادة النظر فى مقدار عقوبة الغرامة التى تقع على صاحب العمل أو المسئول عن إدارة المنشأة ، لأن تشديد الحماية على هذا النحو من شأنه ، أن يحول دون ارتكاب مثل هذه المخالفات[١] .

وتجدر الإشارة إلى أن حماية الحرية النقابية لا يقف عند حد الحماية الواردة فى قانون النقابات بل تتعداه إلى القوانين الأخرى.

وتطبيقاً لذلك نصت المادة (٧٧) من قانون النقابات على أنه " لا يخـل تطبيق العقوبات المنصوص عليها فى هذا القانون ، بأية عقوبـة أشـد يـنص عليها فى قانون العقوبات أو أي قانون أخر "

ولذا نجد أن المادة (٥٧) من الدستور المصري الصـادر عـام ١٩٧١

(١) راجع د/ عبد الباسط عبد المحسن ، مرجع سابق ، ص ١٢٥ ، ١٢٦

تقضى بأن كل اعتداء على الحرية الشخصية وغيرها من الحقوق والحريات العامة التى يكفلها الدستور والقانون جريمة لا تسقط الدعوى الجنائية والمدنية الناشئة عنها بالتقادم ، وتكفل الدولة تعويضاً لمن وقع عليه الاعتداء .

كذلك نص المادة (٣٧٥) من قانون العقوبات على أن " يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز سنتين أو بغرامة لا تزيد علي مائة جنية كل من استعمل القوة أو العنف أو الإرهاب أو التهديد أو تدبيرات غير مشروعة في الاعتداء أو الشروع في الاعتداء علي حق الغير في أن يشترك في جمعية من الجمعيات ، وهذا النص يشمل الحماية الواردة به للنقابات العمالية وتكتمل الحماية المقررة للحرية النقابية ، بتدخل المشرع في قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنه ٢٠٠٣ لحماية الحرية النقابية ، حيث قررت المادة (٧١) من قانون العمل علي وجوب الحكم بإعادة العامل المفصول إلي عمله إذا كان فصله بسبب نشاطه النقابي .

وقد خففت هذه المادة علي العامل عبء الإثبات ، حيث خرجت علي القواعد العامة في الإثبات التي تقضي بأن البينة علي من ادعي والتي كان من مقتضاها أن يتحمل العامل عبء إثبات أن فصله كان بسبب نشاطه النقابي ، حيث نقلت عبء الإثبات علي صاحب العمل ، حيث يجب عليه أن يثبت أن فصل العامل لم يكن بسبب نشاطه النقابي بل يسبب آخر.(١)

ونلاحظ أن الحماية القانونية الواردة بالنص المذكور من شأنها أن تجعل العامل النقابي ، يؤدي عمله ودوره في تمثيل العمال ، دون تهديد من صاحب العمل أو من ينوب عنه في إدارة المنشأة . (٢)

---

(١) راجع مؤلفنا : الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، الطبعة الأولي ٢٠٠٨/٢٠٠٩ ، دار النهضة العربية ، ص٢٠٩ ، ٢١٠

(٢) د. أحمد حسن البرعي : شرح عقد العمل الفردي ، دار النهضة العربية ، ط ١٩٩٥ ، ص ٥٣٦

د. عبد الودود يحي : شرح قانون العمل ، الطبعة الثانية ، دار النهضة العربية ، ط١٩٨٧ ، ص ٣٦٧ وما بعدها .

الخلاصة :

يمكن القول أن المشرع المصري لم يكتف بالحماية المدينة للحرية النقابية ، بل جعل الاعتداء علي هذه الحرية جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات ، وإن كنا مع غالبية الفقه [(١)] نهيب بالمشرع رفع مقدار الغرامة في حالة الاعتداء علي الحرية النقابية ، لأن ذلك من شأنه أن يوفر الحماية اللازمة للعامل النقابي كما يحول دون الاعتداء علي الحرية النقابية .

---

(١) د. عبد الباسط عبد المسن : مرجع سابق ، ص ١٢٧

المبحث الثالث

تكويـــن النقابات العماليـــة

إذا كان المشرع قد قرر للعمال حق تكوين النقابات وفقاً لمبـــدأ الحريـــة النقابية ، فإنه قيد ذاك الحق ، بقيود معينه ، وعلق اســـتعماله، علـــي القيـــام بإجراءات محددة .[١]

والحق في تكوين النقابات العمالية ، من الحقوق الدستورية التي كفلهـــا الدستور المصري لعام ١٩٧١ ، ولذلك فإن النقابات العمالية التي يكونها عمال المهنة أو الصناعة تكتسب الشخصية المعنوية ، بمجرد إيـــداع أوراقهـــا لـــدي الجهة الإدارية المختصة ، كما أن اكتساب هذه الشخصية المعنويـــة ، يكســـبها مجموعة من الحقوق مثل حق التملك والتعاقد وحق التقاضي ، أما بخصـــوص العمال الذين ينضمون إلي هذه النقابات ، فيجب أن تتوافر فيهم مجموعة مـــن الشروط ، حتى يتسنى لهم الانضمام لتلك النقابات ، كذلك فإن اكتساب العضوية النقابية ، من شأنه أن يقرر بعض الحقوق والواجبات علي هؤلاء العمال الذين ينضمون لتلك النقابات .

لذلك فإن إلقاء الضوء علـــي تكـــوين النقابـــات يقتضـــي التعـــرض للقواعـــد الموضوعية في تكوين النقابة ، فضلاً عن بيان الإجـــراءات الشـــكلية اللازمـــة لتكوين النقابة .

وبناء علي ما تقدم نقسم هذا المبحث إلي مطلبين **علي النحو التالي** :ـــ

المطلب الأول : القواعد الموضوعية لتكوين المنظمة النقابية.

المطلب الثاني : الإجراءات الشكلية لتكوين المنظمة النقابية

(١) ـ د. محمود جمال الدين زكي : قانون العمل ، مرجع سابق ، ص ٦٥٣

المطلب الأول

القواعد الموضوعية لتكوين المنظمة النقابية

إذا كان المشرع قد اعترف بحق العمال في تكوين النقابات وقيد هذا الحق بتوافر شروط موضوعية تتعلق في جزء منها بالأشخاص الذين لهم حق تكوين النقابة ، وفي الجزء الآخر بالغرض التي تهدف إليه النقابة

أولاً : الشروط الموضوعية المتعلقة بالأشخاص

اذا كانت النقابة منظمة غايتها الدفاع عن المصالح المهنية لأعضائها ، وتمثيل مهنتهم ، فإنه يستلزم أن تجمع هؤلاء الأعضاء مصالح مهنية مشتركة، وعلي ذلك يجب في الأشخاص الذين لهم حق تكوين النقابات ، من ناحية ، أن يكونوا عمالاً ، ومن ناحية أخري ، أن تجمعهم مصالح مهنية مشتركة ، وأخيراً ألا يكونوا من الطوائف التي حرم عليها تكوين نقابات .

١-توافر صفة العامل : وفقا لنص المادة (٢) من قانون النقابات رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ يكون للعمال الحق في تكوين النقابات سواء كانوا عمالاً في القطاع الخاص أو التعاوني أو العام أو كانوا عمالاً أو موظفين في الحكومة أو وحدات الحكم المحلي أو الهيئات العامة وسواء كان هؤلاء العمال يعملون في مجال الصناعة أو التجارة أو الزراعة أو في مجال الخدمة المنزلية أو خدمة الجمهور.

فكل ما استلزمه القانون توافر صفة العامل ، أو الموظف لقيام الحق في تكوين النقابات [١] ويترتب علي ذلك ، أن العامل المتعطل عن العمل لا يكون له الحق في الانضمام إلى نقابه ، لأنه لم يعد عاملاً ، فضلاً عن أن العامل الذي

(١) راجع : د. محمود جمال الدين زكي : مرجع سابق ، ص ٦٥٨

يفصل من العمل تسقط عضويته في النقابة وهذا كقاعدة عامة .

ويرد علي هذه القاعدة استثناء يقضي بأن يحتفظ العامل المتعطل بعضـويته في النقابة إذا كانت قد انقضت عليها سنة علي الأقل ، مع إعفائـه مـن دفـع اشتراك النقابة خلال فترة تعطله.(١)

وكذلك العامل الذي أحيل للتقاعد بسبب العجز أو بلوغ السن القانونية تستمر عضويته في النقابة ولكن لا يثبت له الحق في الانتخاب أو الترشيح للمنظمـات النقابية وبشرط أن يؤدي اشتراك النقابة المقرر لذلك ، فالمنظمة النقابية منظمة عمالية تقف في مواجهة الطرف الثاني في علاقات العمل وهم أصحاب الأعمال، ومن ثم لا يجوز قبول صاحب العمل في عضوية المنظمة النقابية ، ولا يجـوز ذلك حتى ولو كان صاحب العمل له صفه العامل فـي أي مهنـة مـن المهـن الأخرى، فازدواجية الصفة باعتبارها صاحب عمل في مهنة معينة وعاملاً فـي مهنة أخري تحول بينه وبين الانضمام إلى النقابة العمالية التـي تضـم عمـال المهنة التي يعمل بها. (٢)

ولهذا نجد أن المشرع حرص علي توفير ضمانات الاستقلال التام للنقابـات العمالية في مواجهة أصحاب الأعمال لتعارض المصالح بين طرفـي العلاقـات المهنية تعارضاً رئيسياً، وكان من بين إجراءاته في هذا الصدد الشـرط الـذي يقضي بألا تقبل عضوية العامل في اللجنة النقابية إذا كان صاحب عمل فـي أي مهنة من المهن (٣) ، فلا شك أن انتمائه لطبقة أصحاب العمل يغلب عليه وبشدة انحيازه لمصالحهم فذلك أقوي بكثير من مشاعره العمالية .

---

(١) وفقاً لنص المادة (١/٢٣) من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦
(٢) د. محمد أحمد إسماعيل : مرجع سابق ، ص ٦٨
(٣) المادة (١٩/جـ) من القانون النقابي

٢-وجود مصلحة مهنية مشتركة :

لا يمكن أن تنشأ النقابة أصلاً إلا بين أشخاص يمارسون أنشطة متماثلة أو متشابهة أو مرتبطة ، سواء كانت هذه الأنشطة صناعية أو تجارية أو زراعية أو نشاطاً حراً ، وبالتالي تجمع النقابة بين أعضاء يمارسون نفس المهنة مهما اختلفت منشأتهم ، أو يمارسون مهناً أو أعمالاً متشابهة أو مرتبطة ، ويستخلص التشابه من طبيعة النشاط ذاته ، وذلك كما هو الحال في التشابه بين مهنة التجارة ومهنة صناعة الأثاث ، ويثبت الارتباط بين المهن اذا كانت مكملة لبعضها البعض حتى ولو اختلفت طبيعة النشاط في كل مهنة طالما أنها تساهم معاً في إنتاج شئ واحد [١]، وإذا كانت النقابة منظمة مهنية ، غايتها الدفاع عن مصالح أعضائها وتمثيل مهنتهم ، فإنها تحقق هذه الغاية إذا جمعت أعضائها مصالح مهنية مشتركة يكون الدفاع عنها ، وتمثيلها موضوعاً لها .[٢]

وعلي ذلك اذا كان أعضاء النقابة لا يمارسون صناعة ، أو مهنة واحدة ولا صناعات أو مهن متماثلة أو مرتبطة ، ولم تقم بينهم تبعاً لهذا مصالح مهنية مشتركة ، كانت النقابة باطلة .

ونلاحظ أن قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ الحق المشرع به جدولاً أدرج فيه مجموعات المهن والصناعات المتماثلة أو المرتبطة أو التي تشترك في إنتاج واحد ، وقد حددها بإحدى وعشرين مجموعة ، وفقاً لمبدأ وحدة النقابة الذي أخذ به المشرع المصري ، فإنه لا يتصور بالتالي أن تزيد عدد النقابات العمالية عن احدي وعشرين نقابه .

---

١ د. صلاح محمد دياب : شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، الجزء الثاني ، مرجع سابق ، ص ٥٥٦

٢ د. محمود جمال الدين زكي : قانون العمل ، مرجع سابق ، ص ٦٥٩

٣- ألا يكون العمال من الفئات المستثناه من حق تكوين النقابات العمالية :

علي الرغم من أن المشرع قد اعترف لجميع العمال بالحق في تكوين النقابات العمالية دفاعاً عن مصالحهم المهنية [١] إلا أنه استثنى بعض الفئات من الحق في تكوين النقابات العمالية .

وقد حددت المادة (١٩/هـ) فيمن يكون عضواً باللجان النقابية :ـ

لا يكون من بين فئات العاملين الذين يصدر بتحديدهم قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد العام للنقابات **من بين الطوائف الآتية** :ـ

١. العاملين المختصين أو المفوضين في ممارسة كل أو بعض سلطات صاحب العمل في القطاع الخاص ، وذلك خلال فترة مباشرتهم هذه السلطات .

٢. العاملين الشاغلين لوظائف الإدارة العليا في الحكومة ووحدات الحكم المحلي والهيئات العامة والقطاع العام .

٣. رؤساء وأعضاء مجالس إدارة القطاعات والهيئات والشركات فيما عدا أعضاء مجالس الإدارة المنتخبين عن العمال

٤. الموظفين العموميين الشاغلين لإحدى الوظائف العليا كوظيفة وكيل أول ووكيل ومدير عام وكذلك الشاغلين لوظيفة مستخدم في القطاع العام علي الدرجة الممتازة والعالية والمدير العام فكل هؤلاء لا يحق لهم تكوين نقابات أو الانضمام إليها ، حيث أن لهم سلطة توقيع جزاءات وتتعارض مصلحتهم مع مصالح العمال ولن تكون هناك مصلحة مهنية

---

١ وفقاً لنص المادة (٢) من قانون النقابات العمالية

مشتركة يصبو الطرفان لتحقيقها وقد صدر بالفعل قرار وزير القوي العاملة رقم ٣٢ لسنة ١٩٧٦ ، محدداً الفئات المستثناه من عضوية المنظمات النقابية العمالية [١]

والحكمة من استبعاد هذه الطوائف أن هؤلاء الأشخاص المستثنون هم من يقومون بتمثيل صاحب العمل في مواجهة العمال ، ويكون لهم ما لصاحب العمل من سلطات تخولهم إبرام عقود العمل وتوقيع الجزاءات علي العمال وإجراء التعديلات الجوهرية في نظام العمل ، وقد قصد المشرع بحرمانهم من الحق في الاشتراك في النقابة ألا تقع هذه الأخيرة تحت سيطرتهم ونفوذهم وألا يؤدي اشتراكهم للحد من الحرية النقابية ، نظراً لما يؤدي إليه وجودهم فى حرمان العمال من إبداء أرائهم بحرية ، هذا بالإضافة إلي أن هؤلاء الأشخاص المستثنين غالباً ما يمثلون وجهة نظر صاحب العمل ويدافعون عن مصالحه ، وبالتالي فإنه تنعدم رابطة المصالح المشتركة بينهم وبين العمال التي تجيز لهم حق الانضمام للنقابة .[٢]

ثانياً : **الشروط الموضوعية المتعلقة بأغراض النقابة** :

يتضح من نص المادة (٨) من قانون النقابات العمالية أن النقابة تهدف في المقام الأول إلي الدفاع عن مصالح أعضائها وتمثيل المهنة ، فقد نصت هذه المادة علي أن " تستهدف المنظمات النقابية حماية الحقوق المشروعة لأعضائها والدفاع عن مصالحهم وتحسين ظروف وشروط العمل وتعمل علي وجه الخصوص **علي تحقيق الأغراض التالية** :

---

١ ـ الوقائع المصرية : العدد (١٣٩) تابع في ١٩٧٦/٦/١٥

٢ د./ أحمد حسن البرعي : علاقات العمل الجماعية ، مرجع سابق ، ص٨٥

١- نشر الوعي النقابي بما يكفل تدعيم التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه.

٢- رفع المستوي الثقافي للعمال عن طريق الدورات التثقيفية والنشر والإعلام.

٣- رفع الكفاية المهنية للعمال والارتقاء بمستواهم المهني والفني وتشجع المنافسات وصيانة ودعم المال العام وحماية وسائل الإنتاج .

٤- رفع المستوي الصحي والاقتصادي والاجتماعي للأعضاء وعائلاتهم .

٥- المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحشد طاقات العمال من أجل تحقيق أهداف هذه الخطط والإسهام في تنفيذها .

٦- المشاركة في المجالات العمالية العربية والدولية وتأكيد دور الحركة النقابية العمالية المصرية هذه المجالات .

بالإضافة إلي هذه الأغراض العامة وردت بعض الأهداف والأغراض الخاصة بكل نوع من أنواع النقابات (اللجان النقابية – النقابات العامة – الاتحاد العام لنقابات العمال) .

ووفقاً للأغراض التي نشأت المنظمات النقابية من أجلها ، ينبغي أن تباشر نشاطها فلا يجوز أن تخرج علي الحدود المرسومة لها ولهذا فهناك بعض الأعمال والأغراض لا ينبغي أن تمارسها النقابة ويحظر عليها القيام بها

باعتبارها منظمة مهنية ومن أهمها [1]: -

١- يحظر علي النقابة الاشتغال بالسياسة أو بالأمور الدينية لأن ذلك يؤدي إلي انصرافها عن المصالح المهنية التي تأسست من أجلها ، كما يؤدي اشتغالها بالسياسة لانقسامات بين صفوف العمال ، نظراً لاختلاف وجهات النظر ، فضلاً عن حتمية الدخول في نزاعات مع السلطة العامة مما يهدد السلام الاجتماعي ، كما أن اشتغالها بالمسائل الدينية يؤدي لاختلافها ويشيع الانقسام والتعسف والطائفية فتتهدد علي أثر ذلك المصالح المهنية .

ويعتبر تقدير الصفة السياسية أو المهنية للعمل النقابي يكون بالنظر إلي الغرض منه ، لا بالنظر إلي وسائله .

فلا يمكن أن يثير لجوء النقابة إلي وسائل سياسية لتحقيق أغراض مهنية أدني شك في مشروعيته ، لأن للنقابة أن تلجأ ، كأي شخص طبيعي أو اعتباري ، إلي وسائل سياسية يقررها القانون العام لجميع أفراد الجماعة ، لتحقيق أغراض مهنية ، فاتخاذ موقف في الاستفتاءات ، أو في الانتخابات العامة ، لتأييد مرشح علي آخر أو حزب علي آخر ، ودعوة أعضائها إلي تأييد هذا الحزب ، أو ذاك المرشح ، أو إعطاء أصواتهم إليه ، إذا كان يعتبر عملاً سياسياً في وسائله ، فإنه يظل عملاً مهنياً في الغرض منه ، وبذلك لا تثور أدني شبهة في مشروعيته [2] .

---

١) د./ صلاح محمد دياب : شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، الجزء الثاني ، مرجع سابق ، ص ٥٦١

٢ د. محمود جمال الدين زكي .قانون العمل ، مرجع سابق ، ص ٦٧٨

٢- **لا يجوز للمنظمة النقابية أن تمارس نشـاطاً تجارياً أو تقـوم بالمضـاربة لتحقيق أرباح مادية .**

فكل عمل تجاري سيما الشراء من أجل البيع يعد محظوراً عليها ما لـم يكن الهدف هو خدمة الأعضاء دون تحقيق مكاسب مادية من وراء ذلك .

ومع ذلك إذا قامت النقابة – دون أن تستهدف من ذلك ربحاً – بالشـراء من أجل التأجير أو الإعارة للأعضاء المنضمين إليها ، فلا حظر في ذلك ، كذلك يجوز للنقابة أن تقوم بأنشطة اجتماعية ولو كانت ذات صبغة اقتصادية ، كما لو قامت ببناء مساكن لتأجيرها لأعضائها بأجر مخفض مثلاً خدمة لهم .

المطلب الثاني

الإجراءات الشكلية لتكوين المنظمة النقابية

تبدأ إجراءات تكوين النقابة باجتماع للعمال الذين يتفقون علي إنشاء النقابة في جمعية عمومية تسمي بالجمعية التأسيسية ، وذلك لوضع النظام الأساسي للنقابة ، وانتخاب أعضاء مجلس إدارتها الذي يباشر بدوره إجراءات التأسيس علي النحو الذي حدده القانون .

أولاً : النظام الأساسي :

يعد النظام الأساسي بمثابة دستور النقابة ، وتضعه الجمعية العمومية التأسيسية للمنظمة النقابية ، ويتضمن القواعد الأساسية مثل تحديد أغراض النقابة ، ونظامها الداخلي ، وأجهزتها وتشكيلاتها الإدارية ومواردها المالية .

ويجب وضع هذا النظام في وثيقة مكتوبة ليتسنى إيداعه ضمن وثائق تأسيس المنظمة في الجهة المختصة .

وإذا كان الأصل هو حرية المؤسسين في تعيين مضمون النظام الأساسي والعناصر التي يتضمنها دون تدخل من الدولة أو المنظمات الأخرى طبقاً لمبدأ الحرية النقابية ، وبالنظر إلي النقابة باعتبارها جمعية خاصة ، ومادام هذا المضمون لا يتعارض مع نصوص القانون ولا يمثل إخلالاً بتلك الحرية ، وضع نظام نموذجي تهتدي أو تسترشد به النقابات عند وضع لوائحها (١).

وقد عهد المشرع بنص المادة (٦١) من القانون النقابي إلي الاتحاد العام لنقابات العمال بأن يضع " نظاماً نموذجياً للمنظمات النقابية تتخذه هذه المنظمات أساساً لوضع لوائحها " ثم قدمت المادة المذكورة تفصيلات العناصر

١ د. محمد أحمد إسماعيل : القانون النقابي ، مرجع سابق ، ص٥٢

التي يجب أن تشملها النظام الأساسي للمنظمة النقابية .

كما أضافت المادة (٦٢) حكماً يتعلق بالجانب المالي من النظام الأساسي ويقضي بأن " يضع الاتحاد العام لنقابات العمال لائحة مالية تلتزمها المنظمات النقابية في عملها ونشاطها المالي وتصدر هذه اللائحة بقرار من الوزير المختص " ويجب أن تتضمن هذه اللائحة نسب توزيع الاشتراك علي مستويات التنظيم النقابي والأغراض التي تصرف حصيلته فيها وذلك مع مراعاة القواعد التي نص عليها القانون .

ثانياً : إيداع أوراق التأسيس :

تنص المادة (٤) من قانون النقابات العمالية على أنه " تثبت الشخصية الاعتبارية للمنظمة النقابية من تاريخ إيداع الأوراق المنصوص عليها في المادة (٦٣) وللمنظمة النقابية أن تباشر نشاطها اعتباراً من هذا التاريخ "

وتنص المادة (٦٣) بعد تعديلها بالقانون رقم (١) لسنة ١٩٨١ على أنه يجب على " من تختاره هيئة مكتب النقابة العامة ، أو الاتحاد العام لنقابات العمال ، من بين أعضاء مجلس الإدارة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ انتخاب الجمعية العمومية التأسيسية له ، أن يودع بمديرية القوى العاملة ، أو مكتب القوى العاملة الذي يقع في دائرة اختصاصه مقر النقابة العامة ، أو الاتحاد **ثلاث نسخ من الأوراق الآتية** :-

١- النظام الأساسي (للنقابة العامة أو الاتحاد) على أن يكون مصدقاً على توقيعات أعضاء مجلس الإدارة على أحداها رسمياً من الجهة المختصة.

٢- محضر انتخاب أعضاء مجلس الإدارة واختيار ممثل هيئة المكتب وصفة كل منهم وسنه ومهنته ومحل إقامته .

٣- كشوف بأسماء أعضاء مجلس الإدارة وهيئة المكتب وصفة كل منهم وسنة ومهنته ومحل إقامته .

٤- بيان عدد أعضاء المنظمة النقابية .

وتحرر الجهة الإدارية المختصة محضر بإيداع الأوراق السابقة وتسلم صورة معتمدة منه إلى ممثل المنظمة النقابية ، ويجب أن يودع بالطريقة ذاتها كل تعديل يطرأ على النظام الأساسي للمنظمة النقابية أو تشكيلاتها أو عدد أعضائها .

وتقوم النقابة العامة ، أو الاتحاد العام ، قانوناً ، منذ إيداع أوراق التأسيس على النحو المذكور ، في مديرية أو مكتب القوى العاملة ، وله أن يباشر نشاطه، على الوجه المحدد في القانون ، وفي نظامه الأساسي ، بمجرد هذا الإيداع وعلى المنظمة النقابية أن تنشر في إحدى الصحف اليومية واسعة الانتشار خلال أسبوع من تاريخ الإيداع وكذلك كل تعديل يطرأ على النظام الأساسي ، كما تلتزم الجهة الإدارية (مديرية القوى العاملة – مكتب العمل المختص) أن ينشر ملخصاً من محضر الإيداع وكل تعديل في النظام الأساسي ، وكذلك منطوق وأسباب الحكم الصادر بشأن الاعتراض على تكوين المنظمة النقابية أو بشأن الحل القضائي لها ، وكذلك قرار حلها اختيارياً .

ثالثاً : الاعتراض على إجراءات تكوين النقابة [1] :

أعطى المشرع للجهة الإدارية والاتحاد العام حق الاعتراض على تكوين النقابة إذا كان هذا التكوين مخالفاً لأحكام القانون وذلك بمقتضى أحكام المادة (٦٤) والتي نصت على أنه " يجوز للجهة الإدارية المختصة أو الاتحاد العام

---

١) راجع كل من د . جمال الدين زكي : قانون العمل ، مرجع سابق ، ص ٧٠٥ وما بعدها.
د . محمد أحمد إسماعيل : القانون النقابي ، مرجع سابق ، ص ٥٧ وما بعدها .

لنقابات العمال الاعتراض على إجراءات تكوين المنظمة النقابية ، إذا كانت مخالفة للقانون خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إيداع الأوراق المنصوص عليها في المادة (٦٣) ويبلغ الاعتراض وأسبابه إلى المنظمة النقابية ، كما يبلغ إلى الجهة الإدارية المختصة والاتحاد العام لنقابات العمال بحسب الأحوال بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول " " فإذا لم تقم المنظمة النقابية بتصحيح الإجراءات محل الاعتراض خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وصوله إليها ، جاز للجهة الإدارية المعترضة خلال الثلاثين يوماً التالية رفع الدعوى ببطلان تكوين المنظمة النقابية أمام المحكمة الجزئية المختصة ، وتمثل النيابة العامة في الدعوى ، وتبدي رأيها قبل الحكم فيها " .

(١) **طبيعة الاعتراض وموضوعه** : نلاحظ أن النص السابق قد أنشأ رقابة ثلاثية على تكوين النقابة بهدف ضمان توافق هذا التكوين مع أحكام القانون ، فإلى جانب الرقابة القضائية وهي التي تعتبر الرقابة الأساسية ، هناك رقابة مزدوجة سابقة عليها تمارس من جهة الإدارة والإتحاد العام لنقابات العمال ، وتتمثل الرقابة المزدوجة في حق من يمارسها في الاعتراض على إجراءات تكوين النقابة استناداً إلى مخالفتها للقانون .

ويتمثل موضوع الاعتراض في طلب مراجعة الإجراءات بهدف تصحيحها ويلزم تحديد أوجه الاعتراض وأسبابه .

(٢) **إجراءات الاعتراض** : يتقيد حق الاعتراض بقيد زمني ، إذ يجب أن يتم الاعتراض خلال مدة الثلاثين يوماً التالية على تاريخ محضر إيداع وثائق ولوائح تأسيس المنظمة النقابية ، فإذا لم يتم حق الاعتراض خلال هذه المدة ، سقط حق الجهة الإدارية والاتحاد العام في رفع دعوى بطلان تكوين النقابة ، فمراعاة ميعاد الاعتراض

يعتبر شرطاً لقبول الدعوى المذكورة ، كما أن ميعاد الاعتــراض لا يقبل الانقطاع أو الوقف إلا بقوة قاهرة .

وتنشأ مهلة قانونية جديدة ومدتها ثلاثين يوماً – تبدأ من تــاريخ وصــول الاعتراض إلى المنظمة النقابية – تمنح للنقابة لكي تقــوم بمراجعــة الإجــراء المطلوب تصحيحه ، وتقوم بهذا التصحيح إذا هي رأت مقتضى لذلك ، وعندئــذ لا يكون هناك محل للجوء إلى القضاء وهذه المهلة هي من المواعيد التي يقصد بها إعطاء الخصم مهلة قبل اختصامه أمام القضاء ، ويفهم من ذلك أنه يجــب انقضاء هذه المهلة قبل رفع دعوى بطلان تكوين النقابة ، وإلا وجب الحكم بعدم قبولها .

(٣) **دعوى بطلان تكوين النقابة** : إذا لم تقم النقابة بتصحيح الإجــراءات محل الاعتراض خلال الثلاثين يوماً من تاريخ وصــول الاعتــراض إليها، فإنه يجوز للجهة المعترضة رفع دعوى بطلان تكوين النقابة .

ونلاحظ أن هذه الدعوى بدورها قد قيدها المشرع بقيد زمني ، وهو ضرورة رفعها خلال الثلاثين يوماً التالية لإنهاء المهلة القانونية التي أعطيت للمنظمــة النقابية لكي تقوم فيها بتصحيح الإجراءات المعترض عليها ، ويترتــب علــى فوات المدة الزمنية هذه دون أن تقوم الجهة المعترضة برفع دعــوى بطــلان تكوين النقابة سقوط الحق في الدعوى لأن هذه المهلة تعد بمثابة قيــد يتعلــق بتحديد انقضاء الحق في الدعوى .

ويحمد مسلك المشرع في استحداث هذه الحكم في القانون الحالي ، فقط توفر به استقرار المركز القانوني للنقابة ، بوضع حــد للمنازعــات المتعلقــة بسلامة إجراءات تكوينها .

والمحكمة المختصة بنظر دعوى البطلان هي المحكمة التي يقــع مقــر

المنظمة النقابية في دائرة اختصاصها ، ويتم تمثيل النيابة العامة في الدعوى ، كما تبدي رأيها قبل الحكم فيها.

ويكون للمحكمة عند نظر الاعتراض سلطة تقديرية ، حيث يمكنها أن تمنح النقابة مهلة جديدة لتصحيح الإجراء المخالف للقانون ، كما يمكنها الحكم برفض الاعتراض استناداً إلى عدم أهمية الإجراء المخالف .

(٤) الآثار المترتبة على الاعتراض : لا يؤثر الاعتراض على نشوء النقابة أو على تمتعها بالشخصية القانونية أو في وقف تكوينها أو في استمرارها ومباشرة نشاطها ، حيث تقضى المادة الرابعة من القانون النقابي على تمتع النقابة بالشخصية القانونية بمجرد إيداع وثائق تأسيسها ، فالاعتراض إذن لا يكون نهائياً ولا ينتج أثره إلا إذا فصل فيه بحكم قضائي نهائي .

(٥) نشر منطوق الحكم : على النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمال بحسب الأحوال أن ينشر في إحدى الصحف اليومية الواسعة الانتشار ملخصاً وافياً بمنطوق الحكم الصادر بشأن الاعتراض على تكوين المنظمة النقابية ، وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم المذكور[١].

ويقع الالتزام ذاته وفي نفس الموعد على الجهة الإدارية المختصة والتي تلتزم فضلاً عن ذلك بأن تنشر في الوقائع المصرية ملخصاً لمنطوق الحكم الصادر بشأن الاعتراض على تكوين المنظمة النقابية [٢] .

١) وفقاً لنص المادة (٧٢) من قانون المنظمات النقابية .
٢) وفقاً لنص المادة (٧٢) مكرر (١ ، ٢) .

المبحث الرابع

البنيان النقابي وأجهزته الإدارية

يقوم البنيان النقابي في القانون المصري علي شكل هرمـــي ، قاعدتـــه اللجان النقابية في المنشات واللجان المهنية ، وقمته الإتحـــاد العـــام لنقابـــات العمال ، ويتم الربط بين قاعدة التنظيم النقابي وقمته بواسطة مجموعـــة مـــن التنظيمات النقابية هي النقابة العامة والنقابة الفرعية والاتحادات المحلية .

كما توجد ثلاثة أجهزة تقوم علي إدارة المنظمة النقابيـــة ســـواء كانـــت هـــذه المنظمة النقابية لجاناً نقابية أو نقابة عامة أو إتحاد عام لنقابات العمال ، وهذه الأجهزة هي الجمعية العمومية ومجلس الإدارة وهيئة المكتب.

وسوف نخصص للبنيان النقابي المطلب الأول ، أمـــا المطلـــب الثـــاني سنخصصه للأجهزة الإدارية للنقابة .

المطلب الأول : البنيان النقابي

المطلب الثاني: الأجهزة الإدارية للنقابة

المطلب الأول

البنيان النقابي

وفقاً للمادة (٧) من قانون النقابات العمالية ، يقوم البنيان النقابي علي شكل هرمي قاعدته اللجان النقابية في المنشآت واللجان المهنية ، وقمته الاتحاد العام لنقابات العمال ، ويتم الربط بين قاعدة التنظيم النقابي وقمته بواسطة مجموعة من التنظيمات النقابية هي النقابة العامة والنقابة الفرعية والاتحادات المحلية.

أولاً : اللجان النقابية :

تعد اللجان النقابية قاعدة التنظيم النقابي في مصر ، وتنقسم هذه اللجان إلي أنواع ثلاث وهي (اللجان النقابية في المنشآت واللجان النقابية المهنية واللجان النقابية لعمال الزراعة.

١) تشكيل اللجنة النقابية :- تشكل اللجنة النقابية بالمنشأة إذا بلغ عدد الراغبين من عمالها في الانضمام للنقابة خمسون عاملاً علي الأقل ، ولا يجوز تكوين أكثر من لجنة نقابية واحدة في المنشأة الواحدة .[1]فإذا لم يتوافر العدد المطلوب في المنشأة لتكوين لجنة بها يجوز للعمال الذين يعملون في مدينة وينتموا إلي مهن وصناعات متماثلة أو متشابهة أو مكملة ، أن يشكلوا لجنة نقابية مهنية اذا بلغ طالبوا الاشتراك خمسين عاملاً علي الأقل ولا يجوز تشكيل أكثر من لجنة نقابية مهنية في المدينة الواحدة .[2] كما سمح المشرع لعمال الزراعة ومن في حكمهم لتشكيل

---

١ ـ المادة (١/٩) من قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦
٢ ـ المادة (٢/٩) من قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦

اللجان النقابية المهنية للعمال الزراعيين في القرى متي بلغ عدد طالبي الانضمام إليها ثلاثين عاملاً في القرية الواحدة أو خمسين عــاملاً فــي أكثر من قرية في حدود وحدة محلية [1] .

٢) اختصاصات اللجنة النقابية : تخضع اللجنة النقابية كأي شخص معنوي لمبدأ التخصيص ، حيث تكون اختصاصاتها وصلاحياتها في الحدود التي يحددها لها القانون وقد بينت المادة (١٢) من قانون النقابات العماليــة اختصاصات اللجنة النقابية وهي :ــ

١. العمل علي تسوية المنازعات الفردية والجماعية المتعلقة بأعضــائها ولا يجوز عقد اتفاق جماعي إلا بموافقة النقابة العامة.

٢. الاشتراك في إعداد مشروعات عقود العمل الجماعية مع النقابة العامة.

٣. المشاركة في مناقشة مشروعات خطط الإنتاج بالمنشأة والمعاونــة فــي تنفيذها ويلاحظ أن الاختصاص بالمشاركة في مناقشة مشــروعات خطــط الإنتاج بالمنشأة هو اختصاص مستحدث بالقانون رقم (١) لســنة ١٩٨١ ومن ثم يمكن للجنة النقابية أن تشارك في مناقشــة مشــروعات خطــط الإنتاج عند عرض هذه المشروعات علــي مجلــس إدارة المنشــأة فــي المنشآت التي تشكل بها مجالس إدارة ، ويحضر جلساتها رئيس اللجنــة النقابية ، كما أن لها عن طريق ممثليها في لجان الإنتاج المشــاركة فــي مناقشة هذه المشروعات وذلك في المنشآت التي تشكل بها لجان الإنتاج ، ويلاحظ أن المشرع لم يبين لنا جزاء امتناع المنشأة عن اشتراك اللجنــة النقابية في المناقشة [2] . أما عن دور اللجنة النقابية في المعاونــة فــي

---

١ ـ المادة (١٠) من قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦

٢) راجع كل من : د. أحمد حسن البرعى : علاقات العمل الجماعية ، مرجع سابق ، ص١٢٥ . د. عبد الباسط عبد المحسن : علاقات العمل الجماعية ، مرجع سابق ، ص٢٢٢، ٢٢٣

تنفيذ خطط الإنتاج بالمنشأة فيتمثل فيما تقدمه اللجنة من مقترحات وحلول للمشاكل التي تعترض عملية تنفيذ هذه الخطط وتحقيق أهدافها وأيضاً فيما تقوم به من حفز العمال وتحميسهم لتنفيذ الخطة وإنجاحها.

٤. **إبداء الرأي في لوائح الجزاءات وغيرها من اللوائح والنظم المتعلقة بالعاملين بالمنشأة سواء عند وضعها أو تعديلها ، ونلاحظ بالنسبة لهذا الاختصاص ، أن المشرع لم يستلزم موافقة اللجنة النقابية علي تلك اللوائح سواء كانت لوائح جزاءات أو لوائح أخري متعلقة بالعمال ، واكتفي المشرع بإعطاء اللجنة النقابية حق إبداء الرأي فيما يعرضه عليها صاحب العمل من لوائح ونظم [١]**

٥. **تنفيذ برامج الخدمات التي تقررها النقابة العامة ، ويفرض هذا الاختصاص علي اللجنة النقابية عرض كافة برامج الخدمات علي النقابة العامة لاعتمادها قبل البدء في تنفيذها والهدف من ضرورة أخذ موافقة النقابة العامة التأكد من جدية هذه البرامج.**

٦. **المساهمة في أوجه النشاط الاجتماعي التي يشارك فيها العمال ومنها الأنشطة الثقافية مثل عقد الندوات وتنظيم المحاضرات والنشاط الفني مثل إقامة المعارض والمسابقات الفنية ، والنشاط الترفيهي مثل القيام بالرحلات وإقامة الحفلات [٢] .**

٧. **إعداد التقارير المتعلقة بنشاطها ومقترحاتها وتقديم البيانات والإيضاحات**

---

١ د/ جاد رضوان كمالى ، د/ فاروق خليل : أحكام النقابات العمالية فى التشريع المصرى ، القاهرة ، ط ١٩٨٨ ، ص٦٩

٢ راجع كل من د/ أحمد حسن البرعى : علاقات العمل الجماعية ، مرجع سابق ، ص١٢٥. د. عبد الباسط عبد المحسن :علاقات العمل الجماعية، مرجع سابق ، ص٢٢٥ . د/ أحمد محمد فتح الباب : الحركة النقابية المصرية بين الماضى والحاضر والمستقبل ، المؤسسة الثقافية العمالية ، القاهرة ، ط ١٩٩١ ، ص ٢٩٣

التي تطلبها النقابة العامة . ونلاحظ أن هذا الاختصاص يؤكد مبدأ الترابط التنظيمي بين اللجنة النقابية والنقابة العامة التي لها بموجب حقها في الإشراف والتوجيه علي اللجان النقابية أن يطلب منها البيانات والإيضاحات التي يمكنها من مراقبة التزام اللجان النقابية التابعة بالأهداف التي تحددها النقابة العامة بهدف تحقيق أهداف العمل النقابي.

ثانياً: النقابة العامة :

تقوم النقابات العامة بتمثيل المهن والصناعات المختلفة ، ومن ثم فإن كل صناعة أو مهنة واحدة تمثلها نقابة عامة .

وهذه النقابة العامة أناط بها المشرع الدفاع عن هذه المهن والصناعات، وقد وضع المشرع عدة قواعد يجب مراعاتها عند تشكيل النقابات العامة ، بالإضافة إلي تحديد اختصاصات هذه النقابات ، ولذلك فإن إلقاء الضوء علي النقابة العامة كإحدى حلقات البيان النقابي ، يتطلب التعرض لتشكيل هذه النقابة وبيان اختصاصاتها .

١- تشكيل النقابة العامة : النقابة العامة تتكون علي مستوي المهن والصناعات التي تضمها مجموعة واحدة من المجموعات الواردة بالجدول المرفق بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ ، ولا يجوز أن تتعدد النقابات العامة داخل المجموعة الواحدة وتقوم اللجان النقابية بتكوين النقابة العامة وتتكون الجمعية العمومية للنقابة من ممثلي اللجان النقابية والمهنية في المهن والصناعات التي تدخل في مجموعة واحدة علي مستوي الجمهورية والذين تختارهم مجالس إدارة هذه اللجان النقابية وتقوم الجمعية العمومية بانتخاب مجلس إدارة النقابة العامة ونلاحظ أن تشكيل النقابة العامة يخضع للقواعد التي نص عليها قانون النقابات ،

وكذلك ما تضمنته لائحة النظام الأساسي للنقابة من قواعد. [1]

٢-اختصاصات النقابة العامة[2] : تباشـــر النقابـــة العامـــة النشـــاط النقـــابي علـــي مســـتوي المهـــن أو الصـــناعات ، وتتـــولي النقابـــة العامـــة علي الأخص ما يلى :[3]

أ- الدفاع عن حقوق العمال ورعاية مصالحهم .

ب- العمل علي تحسين شروط وظروف العمل ورفع مستوي العمـــال الثقـــافي والاجتماعي .

جـ- المشاركة في وضع وتنفيذ خطط وبرامج التدريب المهني .

د- المشاركة مع اللجان النقابية في إجراء المفاوضـــات الجماعيـــة وإبـــرام عقود العمل المشتركة .

هـ- إبداء الرأي في التشريعات التي تمس المهنة أو الصناعة .

و- الموافقة علي تنظيم الإضراب للعمال طبقاً للضوابط التي ينظمهـــا قـــانون العمل .

ويلاحظ أن النقابات منذ أن وجدت أخذت علي عاتقها مهمة الدفاع عن حقـــوق العمال ورعاية مصالحهم والعمل علي تحسين ظـــروف وشـــروط العمـــل .والقوانين النقابية علي تعاقبها أكدت هذا الاختصاص للنقابات ، التي تقوم

---

١) د.جاد رضوان كمالي ، د. فاروق خليل : أحكام النقابات العمالية في التشريع المصري ، مرجع سابق ، ص٧٣

٢) راجع رسالتنا للدكتوراه: أثر الخصخصة علي حقوق العمال، كلية الحقوق ، جامعة أسيوط ، ط٢٠٠٦ ، ص٧١١ وما بعدها

٣) راجع : نص المادة (١٤) من القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦

بمباشرة هذا الاختصاص بوسائل متعددة نسوق منها: [1]

أ- تمثيل العمال في المفاوضة الجماعية مع صاحب العمل لتسوية أية منازعات تنشأ بين الطرفين ، وكذلك إبرام اتفاقيات العمل الجماعية .

ب- تمثيل العمال أمام القضاء سواء في ذلك تمثيلهم في الدعاوي المرفوعة من العمال للمطالبة بحقوقهم ، أو تمثيلهم في هيئات التحكيم التي تنظر المنازعات التي قد تنشأ بين أعضائها من العمال وصاحب العمل .[2]

جـ- مراقبة تنفيذ القوانين العمالية ، والتأكد من تنفيذها والوقوف في وجه محاولات تعطيل هذه القوانين ، ومنع المساس بأي حق من حقوق العمال .

د- المساهمة في تطوير القوانين العمالية ، بما يتلاءم مع الظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي يمر بها المجتمع ، وبخاصة في ظل المتغيرات التي يمر بها الاقتصاد المصري والتي من أهمها تبني سياسة الخصخصة ، مما يتحتم معه إعادة النظر في دور النقابات في هذه المرحلة .

ثالثا: الاتحاد العام لنقابات العمال :

يعتبر الاتحاد العام لنقابات العمال ، قمة التنظيم النقابي في جمهورية مصر العربية ونتناول تشكيل هذا الاتحاد ثم اختصاصاته .

١- تشكيل الاتحاد العام لنقابات العمال : يأتي الاتحاد العام لنقابات العمال علي قمة البنيان الهرمي للتنظيم النقابي ، ويضم النقابات العامة الواردة

١) راجع د. عبد الباسط عبد المحسن : علاقات العمل الجماعية ، مرجع سابق ، ص٢٣٥-٢٣٦

٢ راجع كل من : د. أحمد محمد فتح الباب : الحركة النقابية المصرية بين الماضي والحاضر والمستقبل ، مرجع سابق ، ص٢٩٥

بالجدول المرافق لقانون النقابات رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته ، والتي شاركت في تشكيله .

ولقد أكدت المادة (١٧) من قانون النقابات ، هذا المعني بقولها " يقود الاتحاد العام لنقابات العمال الحركة النقابية المصرية ويرسم سياسته العامة المحققة لأهدافها داخلياً وخارجياً ."[١]

وتتشكل الجمعية العمومية للإتحاد من ممثلي النقابات العامة الذين تختارهم مجالس إدارة هذه النقابات وفقاً للنصاب العددي المحدد بقرار الاتحاد رقم (١١) لسنة ١٩٨١ ، وتقوم الجمعية العمومية للإتحاد بانتخاب مجلس إدارته ، الذي يتولي بدوره اختبار هيئة المكتب طبقاً لأحكام قانون النقابات ولائحة النظام الأساسي للإتحاد.

ولقد صدر قرار وزير القوي العاملة رقم (٣١) لسنة ١٩٧٦ الذي تتضمن قواعد تمثيل النقابات العامة في الاتحاد العام لنقابات العمال .

ويلاحظ أن المادة (٣٧) من قانون النقابات قبل تعديلها بالقانون رقم (١) لسنة ١٩٨١ كانت تحدد عدد أعضاء مجلس إدارة الاتحاد العام بـ (٢٥ عضواً) مع ضرورة أن تمثل كل نقابة في المجلس بعضو واحد علي الأقل ، ولكنها بعد التعديل المشار إليه لم تحدد العدد اللازم .

وقد أضافت المادة (١١) من قرار الاتحاد رقم ١١ لسنة ١٩٨١ ، أن يتم الانتخاب والترشيح السابقين طبقاً للأوضاع التي يحددها النظام الأساسي للإتحاد العام[٢].

---

١) د. أحمد حسن البرعي : علاقات العمل الجماعية ، مرجع سابق ، ص ١٢٨
٢) راجع د. جاد رضوان كمالي ، د. فاروق خليل : مرجع سابق ، ص١٦٤

٢-اختصاصات الاتحاد العام لنقابات العمال : وفقاً لنص المـادة (١٧) مـن قانون النقابات فإن الاتحاد العام لنقابات العمال ، هو الذي يقود الحركـة النقابية في مصر ، ويرسم سياستها العامة ، ويضع الخطـط والبـرامج التي تحقق أهدافها علي المستويين الداخلي والخارجي ، ويتولي الاتحاد علي الأخص ما يأتي :

أ- الدفاع عن حقوق عمال مصر ورعاية مصالحهم المشتركة والعمل علـي رفع مستواهم اقتصادياً واجتماعياً وثقافياً .

ب- المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعيـة العامة .

جـ- إبداء الرأي في مشروعات القوانين واللوائح والقرارات المتعلقة بتنظـيم شئون العمل والعمال .

د- التنسيق بين النقابات العامة ومعاونتها في تحقيق أهدافها.

هـ- وضع ميثاق الشرف الأخلاقي للعمل النقابي في إطـار المبـادئ والقـيم السائدة .

و- إنشاء وإدارة المؤسسات الثقافيـة والعمليـة والاجتماعيـة والتعاونيـة والإسكانية والصحية والترفيهية العمالية التي تقدم خدماتها علي مستوي الجمهورية .

وتجدر الإشارة في هذه الصدد إلي أن نقابات العمال ، لم تنشـأ لتلبيـة حاجات اجتماعية للعمال وحسب ، وإنما تعبر عن واقع المرحلة التـي وصـلت إليها قوي الإنتاج مـن تطـور وطبيعـة الظـروف الاقتصـادية والسياسـية والاجتماعية ، التي تمارس من خلالها نشاطها اليومي والعام ، ووفقاً لذلك فإن التنظيم النقابي ، يبقي ويستمر الوعاء الذي يصهر ويـنظم الحركـة العامـة

بجموع العمال باتجاه حماية مصالحهم ، ومصالح المجتمع معاً .[١]

كما نلاحظ جانباً من الفقه [٢] يؤكد أن التحديد التشـريعي ، لأغـراض ومهام النقابات – سواء كان عاماً لجميع النقابات أم خاصاً لكل نوع منها – في أغلبه يتسم بطابع إنشائي وتنقصه الفاعلية ، كما يقرر أنه مع ذلك لـيس فـي نصوص القانون التي تحدد مهام وأهداف النقابة ما يمنعهـا مـن أداء دورهـا الكفاحي ، لأن الدفاع عن حقوق العمال وعلي الخصوص العمل علـي تحسـين شروط وظروف العمل يقتضيه .

---

١) د. بكر محمد رسول : العمل والتنمية في الوطن العربي في ضوء المتغيرات الدولية والإقليمية ، مؤتمر العمل العربي ، الدورة الرابعة والعشرون ، مارس ١٩٩٧ ، منظمة العمل العربية ، مكتب العمل العربي ، القاهرة ، ص١٦٠

٢) د. محمود جمال الدين زكي : مرجع سابق ، ص٦٧٢ وما بعدها

المطلب الثاني

الأجهزة الإدارية للنقابة

توجد ثلاثة أجهزة تقوم علي إدارة المنظمة النقابية سواء كانت هذه المنظمة النقابية لجاناً نقابية أو نقابة عامة أو إتحاد عام لنقابات العمال ، وهذه الأجهزة هي الجمعية العمومية ومجلس الإدارة وهيئة المكتب وسوف نتناول كل جهاز من هذه الأجهزة تباعاً .

أولاً : الجمعية العمومية :

الجمعية العمومية هي السلطة العليا في إدارة التشكيلات النقابية علي كافة المستويات ، لذلك فقد عني القانون والقرارات الوزارية المنفذة له ، ببيان قواعد تشكيل الجمعيات العمومية واختصاصاتها والإجراءات التي تتبع في اجتماعاتها ، والقرارات التي تصدرها .

١- تشكيل الجمعية العمومية :

تتكون الجمعية العمومية للنقابة من جميع أعضائها ، ويكون لجميع الأعضاء الحق في حضور جلساتها ، إلا إذا نص النظام الأساسي علي غير ذلك وقد بين قانون النقابات ، والقرارات الوزارية المنفذة له، الكيفية التي يتم تكوين الجمعيات العمومية في التشكيلات النقابية المختلفة، **وذلك علي الوجه التالي**[1]:

---

١) راجع : القرار الوزاري رقم ٣١ لسنة ١٩٧٦ المنفذ لقانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ ، الوقائع المصرية ، العدد ١٣٩ (تابع) في ١٩٧٦/٦/١٥

التشكيل النقابي	كيفية تكوين جمعيته العمومية
اللجنة النقابية	تتكون من جميع العمال المنضمين إليها الذين مضي علي عضويتهم بها ستة أشهر علي الأقل والمسددين اشتراكاتهم بانتظام حتي تاريخ عقد الجمعية العمومية . {وفقاً لنص المادة (٣٢) من قانون النقابات العمالية والمادة (٢٤) من اللائحة النموذجية}
النقابة العامة	تتكون من ممثلي اللجان النقابية لمجموعة المهن التي تضمها النقابة العامة علي مستوي الجمهورية والذين تختارهم مجالس إدارتها طبقاً لأحكام القرار الذي يصدره الاتحاد العام لنقابات العمال طبقاً لنص المادتين (٣٢) من قانون النقابات العمالية والمادة (١) من القرار الوزاري رقم ٣١ لسنة ١٩٧٦ ، والمادة (٣٢) من اللائحة النموذجية.
الاتحاد العام لنقابات العمال	يتكون من أعضاء النقابات العامة الذين يختارهم مجالس إدارتها من بين أعضاءها علي الوجه المبين بالقرار الوزاري رقم ٣١ لسنة ١٩٧٦ والمادة (٣٧) من قانون النقابات العمالية والمادة (٤٦) من اللائحة النموذجية .
النقابات الفرعية	تتكون من ممثلي اللجان النقابية في المحافظة في الجمعية العمومية للنقابة العامة ،(مادة (٤١) من اللائحة النموذجية).
الاتحادات المحلية	تتكون من ممثلي اللجان النقابية بالمحافظة في الجمعيات العمومية للنقابات العامة المنضمة للإتحاد العام والمسددة اشتراكاتها حتى تاريخ انعقاد الجمعية العمومية للإتحاد المحلي (وفقاً للمادة (٥٣)من اللائحة النموذجية

اختصاصات الجمعية العمومية :

وفقاً للمادة (٣٠) من قانون النقابات العمالية فإن الجمعية العمومية للمنظمة النقابية هي السلطة العليا في المنظمة ، وهي التي ترسم سياستها وتقوم علي كافة شئونها ، والأصل أن الجمعية العمومية هي صاحبة الاختصاص في القيام بكل ما يلزم لتحقيق أهداف المنظمة وأغراضها [١].

ولقد أثبت الواقع العملي أن الجمعية العمومية لا تستطيع الاجتماع في أوقات دورية متقاربة لتسيير أمور المنظمة نظراً لكثرة عدد أعضائها الذين قد يصلوا إلى الآلاف في بعض اللجان النقابية بالمنشآت الكبيرة فضلاً عن وجود الأعضاء في أماكن متباعدة كما هو الحال بالنسبة للجمعيات العمومية للنقابات العامة .

ولهذا فإن الجمعية العمومية تعهد إلي مجلس الإدارة بكثير من الأعمال وخاصة الأعمال التنفيذية منها .[٢]

ومع هذا فقد حدد المشرع مجموعة من الاختصاصات التي ينبغي علي الجمعية العمومية أن تمارسها بنفسها ، ولا تعهد بها إلى غيرها وأهم هذه الاختصاصات هي:-

١. اعتماد لائحة النظام الأساسي واعتماد أي تعديل يطرأ عليها

٢. اعتماد النظام المالي واللوائح الإدارية

٣. اعتماد الموازنة والتصديق علي الحساب الختامي للسنة المالية

٤. سحب الثقة من كل أو بعض أعضاء مجلس الإدارة أو هيئة المكتب

١) راجع د. جاد رضوان كمالي ، د. فاروق خليل : مرجع سابق ، ص ١٤٤
٢) د. عبد الباسط عبد المحسن المرجع السابق ، ص ٢٧١

٥. انتخاب أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية .

٦. حل النقابة اختياريا

٧. التصديق علي اتفاقيات العمل الجماعية

٨. رسم السياسات ووضع البرامج المحققة لأهداف الحركة النقابية

ويجب أن تعقد الجمعية العمومية للمنظمة النقابية اجتماعاً عادياً مرة واحدة علي الأقل في السنة [١]

ويجوز لها أن تعقد اجتماعاً غير عادي لأسباب طارئة ، بناء علي طلب رئيس مجلس إدارة المنظمة النقابية ، أو ثلثي أعضائها أو ثلث أعضاء الجمعية العمومية [٢] ويلزم لصحة اجتماع الجمعية العمومية للمنظمة النقابية أن يحضره ممثلو نصف عدد أعضاء النقابة العامة المسددين اشتراكاتهم لما قبل تاريخ الانعقاد فإذا لم يتوافر هذا النصاب يؤجل الاجتماع ساعتين يصبح بعدها صحيحاً إذا حضرة ثلث عدد الأعضاء فإذا كان العدد يقل عن الثلث يؤجل الاجتماع لموعد خلال شهر مع إعادة الإعلان عنه .

ثانياً : مجلس إدارة المنظمة النقابية :

مجلس الإدارة هو الجهاز التنفيذي للمنظمة النقابية ويقوم بتنفيذ قرارات الجمعية العامة ومتابعة أعمال هيئة المكتب ، ونتناول فيما يلي شروط العضوية به ، وكيفية تكوينه واختصاصاته .

١) وفقاً لنص المادة (٢/٣٠) من قانون النقابات العمالية
٢) وفقاً لنص المادة (٣/٣٠) من قانون النقابات العمالية

١- شروط العضوية في مجلس الإدارة :

حددت المادة (٣٦) من قانون النقابات العمالية ، الشروط الواجب توافرها في المرشح لعضوية مجلس إدارة المنظمة النقابية ، علي النحو التالي :

أ- أن يكون بالغاً سن الرشد كامل الأهلية .

ب- أن يكون مجيداً للقراءة والكتابة .

جـ- أن يكون قد انقضت – وقت ترشيح نفسه لعضوية مجلس الإدارة – سنة علي عضويته بالنقابة .

د- أن يكون عضواً بالجمعية العمومية للجنة النقابية إذا كان الترشيح لعضوية مجلس إدارة اللجنة النقابية ، فإذا كان الترشيح للمنظمة النقابية الأعلى يشترط أن يكون قد أمضي دورة نقابية سابقة عضواً بمجلس إدارة المنظمة النقابية الأدنى

هـ- ألا يكون معاراً أو منتدباً أو مكلفاً أو مجنداً أو في أجازة خاصة بدون مرتب لمدة تجاوز ستة أشهر من بداية الدورة النقابية .

وإذا كان يجوز علي هذا النحو ، الجمع بين عضوية مجلس إدارة أكثر من منظمة نقابية ، كأن يكون عضو مجلس إدارة اللجنة النقابية، عضواً كذلك فى مجلس إدارة النقابة العامة ، فإنه لا يجوز الاحتفاظ بعضوية مجلس الإدارة في أكثر من منظمتين نقابيتين في وقت واحد[١] .

---

١) وفقاً لنص المادة (٣٩) من قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦

٢ـتشكيل مجلس الإدارة :

تنتخب الجمعية العمومية للجنة النقابية لمجلس إدارتها من بين أعضائها عدداً يتراوح بين سبعة أعضاء وواحد وعشرين عضواً حسب حجم العضـــوية في اللجنة النقابية ، وذلك وفقاً للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار الاتحاد العام لنقابات العمال المشار إليه في المادة السابقة من القانون النقابي .(١)

ويتكون مجلس الإدارة من خمسة عشر عضواً إذا تجاوز عدد أعضاء الجمعية العمومية عشرة آلاف عضو ، فإذا تجاوز خمسة عشر ألفا يتكون المجلس من واحد وعشرين عضواً .

ويراعي في تشكيل المجلس التمثيل النسبي والنوعي والجغرافي لفروع المنشأة حسب عدد العمال بكل فرع للمنظمة إلي اللجنة النقابية كلما كان ذلـــك ممكناً ، ويستمر العمل بالتمثيل النسبي علي النحو السابق طوال مـــدة الـــدورة النقابية . (٢)

ويجب علي مجلس إدارة اللجنة النقابية بمجرد تكوينها التقدم إلي النقابة العامة بالمستندات الآتية :-

أ) أربع نسخ من محضر الجمعية العمومية الذي أنتخب فيه مجلـــس إدارة اللجنة النقابية.

ب) كشف من أربع صور بأسماء أعضاء مجلس الإدارة وصفة كـــل مـــنهم وسنة ومحل إقامته وتوقيعه

---

١) راجع نص المادة (١/٣٧) من قانون النقابات المعدلة بالقانون رقم (١) لسنة ١٩٨١

٢) وفقاً لنص المادة (٢/٢٧) المعدلة بالقرار رقم ٤٢ لسنة ١٩٨٣ من لائحة النظام الأساسى النموذجية ، ويلاحظ أن مدة الدورة النقابية أصبحت خمس سنوات بموجب القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ .

ت) أربع صور من محضر اجتماع مجلس الإدارة الذي أنتخب فيه هيئة المكتب ويحتفظ مجلس إدارة اللجنة بأصول هذه المحاضر والكشوف والمستندات . [1] ويختار مجلس إدارة اللجنة النقابية من بين أعضاء اللجنة مندوباً أو أكثر بكل قسم أو وحدة أو إدارة بالمنشأة أو فروعها ليكونوا حلقة الاتصال بين الأعضاء والمجلس، ويحدد المجلس عدد المندوبين بالقسم أو الوحدة أو الإدارة حسب عدد العاملين بكل منها

٣-اختصاصات مجلس الإدارة : يناط بمجلس الإدارة أداء الأعمال العادية للنقابة ويجب تحديد اختصاصاته في النظام الأساسي للمنظمة النقابية[2] ورغم أن الجمعية العمومية للمنظمة النقابية هي السلطة العليا ، فإن لمجلس الإدارة دور هام في القرارات التي تتخذها المنظمة ، نظراً لان الوقت لا يتسع دائماً لدعوة الجمعية العمومية قبل اتخاذ القرارات .

ويتولي مجلس الإدارة متابعة أعمال هيئة المكتب ، ويكون مسئولاً عن تنفيذ قرارات الجمعية العمومية ، ويكون له دور هام في القرارات التي تتخذها المنظمة النقابية وتوجيه سياستها .، وهو النائب القانوني عنها ، ما لم تسند لائحة النظام الأساس للمنظمة هذه المهمة إلي رئيس المجلس أو الأمين العام.[3] كما يعهد عادة إلي المجلس تصريف الشئون المالية والإدارية [4] ووضع الميزانية ومراقبة الإيرادات والنفقات والنظر في طلبات الانضمام

---

١) راجع نص المادة (٢٧) مكرر مستحدثة بالقرار رقم ٤٢ لسنة ١٩٨٣ من لائحة النظام الأساسي النموذجية .

٢) وفقا للمادة (٦١) من قانون النقابات العمالية .

٣) راجع د. محمود جمال الدين زكى : قانون العمل ، مرجع سابق ، ص٧١٥ .
راجع : د/ عبد الباسط عبد المحسن : مرجع سابق ، ص ٣٣٦
د. جاد رضوان كمالي ، د. فاروق خليل : مرجع سابق ، ص ١٩٦

٤) وفقاً للمادة (٦٧) من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦

للمنظمة النقابية [١] ، وله أن يقرر تعيين أو فصل العاملين في المنظمات النقابية [٢] كذلك فإن مجلس الإدارة هو المختص بدعوة الجمعية العمومية للانعقاد ، وبتحضير جدول أعمالها ، ووضع قراراتها موضع التنفيذ ، كما يجب علية تسوية الخلاف بين الأعضاء وأصحاب الأعمال بالطريقة الودية

والأصل في القرارات التي يتخذها مجلس الإدارة أنها قرارات نهائية ، غير أنه يجوز لمجلس الإدارة أن يعدل عنها ، كما يجوز للجمعية العمومية إلغاؤها ، أو تعديلها مع عدم المساس بحقوق الغير حسن النية . [٣]

ويجوز الطعن في القرارات الصادرة من مجلس الإدارة في بعض الحالات التي نظمها القانون منها ــ علي سبيل المثال ــ القرار الذي يتخذه مجلس الإدارة برفض طلب أحد العمال الانضمام للنقابة ، فيجوز لهذا العامل أن يطعن في القرار الصادر بالرفض أمام المحكمة الجزئية الواقع في دائرتها مكان عمله .

وفي حالة ما إذا كانت القرارات الصادرة من مجلس الإدارة مخالفة للقانون ، أو النظام الأساسي للنقابة ، فيجوز وفقاً للمادة (٣٤) من قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة ، لكل عضو في النقابة ، ولكل ذي مصلحة ، وللنيابة العامة ، طلب إصدار الحكم بإبطالها من المحكمة الابتدائية التي يقع في دائرتها مقر النقابة ، في خلال ست أشهر من تاريخ صدور القرار المطلوب إبطاله علي انه لا يجوز رفع دعوي البطلان علي الغير حسن النية ، الذين كسبوا حقوقاً علي أساس هذا القرار .

---

١) وفقاً للمادة (٢٠) من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦

٢) وفقاً للمادة (٥٨) من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦

٣) راجع د . أحمد حسين البرعي : الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، الجزء الثالث ، النقابات العمالية ، مرجع سابق ، ص ٦٥١

ثالثاً: هيئة المكتب :.

وفقا للمادة (٤٠) من قانون النقابات العمالية ، تعرف هيئة المكتب بأنها السلطة التي تتولي تنفيذ قرارات مجلس الإدارة ، وعلي ذلك فان اختصاصها تنفيذي بحت فهي تقوم بتنفيذ قرارات مجلس الإدارة وتتولي ما يعهد به إليها ، ولكنها لا تملك من تلقاء نفسها أن تبرم اتفاقا جمعياً أو تتعهد علي أي شئ ، كما ليس لها أن تتصرف في الاعتمادات المالية التي ترد بالموازنة إلا في حدود ما يقرره مجلس الإدارة (١) .

كما يختص هيئة المكتب بإدارة العمل اليومي للمنظمة النقابية ، في إطار التنظيم الذي يضعه مجلس الإدارة ، كما تعد المذكرات والأوراق الخاصة بالمسائل التي ستعرض علي مجلس الإدارة (٢) .

وتتكون هيئة المكتب من رئيس ونائبين وأمين عام ومساعد له ، وأمين صندوق ومساعد له ، يتم انتخابهم جميعا من قبل مجلس إدارة المنظمة النقابية في أول اجتماع له وبطريقة سرية (٣) .

ورئيس هيئة المكتب " رئيس مجلس الإدارة " هو الممثل القانوني للمنظمة النقابية أمام جميع الجهات ويشرف علي أعمال المنظمة ، ويرأس جلسات مجلس الإدارة والجمعية العمومية ، ويوقع علي محاضر جلساتها .

أما نائب الرئيس فيكون له في حالة غياب الرئيس جميع اختصاصات

---

١) راجع كل من د/احمد حسن برعي : علاقات العمل الجماعية ، مرجع سابق صـ ١٤٥
د/محمد أحمد إسماعيل : القانون النقابي ، مرجع سابق صـ١١٧
د/أحمد محمد فتح الباب : مرجع سابق صـ٣٣٣
د/جاد رضوان كمالي ، د/فاروق خليل مرجع سابق صـ ١٩٦
٢) راجع : د/عبد الباسط عبد المحسن : مرجع سابق صـ ٣٣٦
د/جاد رضوان كمالي ود/فاروق خليل مرجع سابق صـ ١٩٦
٣) وفقا للمادة (٢٠) من اللائحة النموذجية

هذا الأخير ولمجلس الإدارة أن يخوله بعض الصلاحيات الإدارية أو المالية أو الفنية، وفي حالة تعدد النواب يتولي هذه المهام أكبرهم سناً .

أما الأمين العام للمنظمة فهو الذي يقوم بتحضـــير جــداول أعمالهـــا وتـــدوين محاضرها وتوقيعها من الرئيس والأعضاء الحاضرين ويشـــرف علـــى كافـــة المكاتبات والمراسلات ، ويعاون هذا الأمين العام أمين عام مساعد ويحل محله في ممارسة سلطاته في حالة غيابه .

ويتولى أمين الصندوق إدارة حسابات وأموال المنظمة وإيـــداع أموالهـــا بالبنوك وصرف ما يتقرر صرفه منها ويوقع مع الرئيس على أذونات الصرف، ويشرف على مطابقة الإيرادات والمصروفات ، لأحكـــام القـــانون واللائحـــة ، ويقوم بتقديم تقرير شهري لمجلس الإدارة عن وضع المنظمة المالي .

ويعاون أمين الصندوق ويحل محلة في ممارسة سلطاته في حالة غيابه ، أمين مساعد .

المبحث الخامس

العضوية النقابية

يقتضي إلقاء الضوء على العضوية النقابية، التعرض لعدة مسائل منها ، شروط العضوية في النقابة ، وإجراءات الانضمام إلى هذه النقابة، والحقوق والواجبات المرتبطة باكتساب هذه العضوية، وأخيراً بيان الحالات التي تنتهي فيها العضوية النقابية .

وبناء على ما تقدم ، نقسم هذا المبحث إلى أربعة مطالب **على النحو التالي** :

المطلب الأول : شروط اكتساب العضوية النقابية .

المطلب الثاني : إجراءات الانضمام إلى النقابة .

المطلب الثالث : حقوق وواجبات أعضاء المنظمة النقابية .

المطلب الرابع : انتهاء العضوية النقابية .

المطلب الأول

شروط اكتساب العضوية النقابية

كما أشرنا سلفاً فإنه على الرغم من أن المشرع في قانون النقابات يعترف لجميع العمال بالحق في الانضمام إلى النقابات العمالية تطبيقاً لمبدأ الحرية النقابية، إلا أن المشرع في الوقت ذاته وضع بعض الشروط التي يجب توافرها لاكتساب العامل العضوية النقابية. وتطبيقاً لذلك تنص المادة (١٩) من قانون النقابات على أنه : " يشترط فيمن يكون عضواً بالمنظمة النقابية فيما يلي :

(أ) ألا يقل عمره عن خمس عشرة سنة في تاريخ تقديمه لطلب العضوية .

(ب) ألا يكون محجوزاً عليه .

(ج)ألا يكون صاحب عمل في أية مهنة من المهن [1] .

(د) ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره في الحالتين.

(هــ)ألا يكون من بين الفئات الآتية [2] :

(و) ألا يكون عاملاً مشتغلاً بإحدى المهن أو الأعمال الداخلة في التصنيف النقابي الذي تضعه النقابة العامة .

---

(١) يلاحظ أن هذه الفقرة قد عدلت بموجب القانون رقم (١٣) لسنة ١٩٩٥ ، **حيث نصها كالآتي** :
ج ـ " ألا يكون صاحب عمل في أي نشاط تجاري أو صناعي أو زراعي أو خدمي. وبالنسبة لعضوية المنظمة النقابية الزراعية المهنية ، فيعتبر في حكم صاحب العمل من يكون مالكاً أو حائزاً لأكثر من ثلاثة أفدنه " .

(٢) تراجع الفئات المحظور عليها الانضمام إلى النقابات العمالية ، التي سبق دراستها في السابق .

(ز) ألا يكون منضماً إلى نقابة عامة أخرى ؛ ولو كان يمارس أكثر من مهنة .

ننوه بداية إلى أن الشروط التي وضعها المشرع لقبول عضوية العامل في نقابة عمالية هي شروط تتفق مع القواعد العامة في الحرية النقابية. ومن ثم فإن هذه الشروط لابد أن تتوافر في العامل الذي يريد الانضمام إلى عضوية إحدى النقابات العمالية [1] .

وسوف نلقي الضوء على هذه الشروط ، لأن توافر بعضها في بعض الحالات قد يثير بعض الصعوبات .

أولاً : سن العامل :

وفقاً للمادة (١٩) سالفة الذكر، فإنه لا يجوز للعامل أن ينضم إلى نقابة إلا إذا بلغ من العمر خمسة عشر سنه، والحكمة التي ابتغاها المشرع من وراء تحديد هذا السن هو أن يكون العامل طالب الانضمام، قد بلغ درجة من الوعي تمكنه من الإحاطة بحقوقه وواجباته قبل المنظمة النقابية التي يريد الانضمام إليها، فضلاً عن إتاحة الفرصة أمام الأحداث الذين يمارسون أعمالاً من الالتحاق بعضوية النقابات العمالية للاستفادة من المزايا العديدة التي تقدمها النقابة لهم، مع مراعاة أن هؤلاء الأحداث يشكلون نسبة ضئيلة مقارنة بالعمال الآخرين الأعضاء في المنظمة النقابية، ومن ثم لا يمكن أن يشكل هؤلاء الأحداث أي عائق أمام قيام النقابة بدورها في خدمة الأعضاء . ويلاحظ أن المعمول عليه في تحديد سن العامل الذي يريد الانضمام إلى المنظمة النقابية السنة الميلادية، أي أن يكون بالغاً خمسة عشرة سنة وقت تقديم طلب الانضمام إلى المنظمة

---

(١) راجع في هذا المعنى : محمد إسماعيل ـ القانون الثاني ـ المرجع السابق ـ ص ٦٧ .

النقابية[١] .

وتجدر الإشارة إلى أنه إذا كان المشرع يسمح للأحداث الذين بلغوا خمس عشرة سنة بالالتحاق بعضوية المنظمات النقابية، إلا أنه يشترط لصحة انتخابه عضواْ بمجلس إدارة التشكيلات النقابية أن يكون بالغاً سن الرشد (٢١ سنة ميلادية) [٢] .

ذهب جانب من الفقه إلى القول أن السن الواردة بالمادة (١٩) سالفة الذكر، ما هي إلا الحد الأدنى الذي لا يجوز للنقابات النزول عنه، وإن كانت تملك تحديد سن أعلى من هذه السن [٣] ، هذا الرأي على الرغم من اتفاقه مع حرفية نص المادة المذكورة ، إلا أنه يبقى محل نظر، لأن هدف المشرع من تحديد هذه السن على هذا النحو، هو إتاحة الفرصة أمام أكبر عدد من العمال للالتحاق بعضوية النقابات العمالية، ومن ثم فليس من الحكمة تخويل النقابات حق رفع هذه السن . ولذلك فإننا نميل إلى الرأي الغالب في الفقه الذي ينادي بضرورة تعديل هذا النص، حيث يجب النص على أن للعامل الذي بلغ سن الخمسة عشرة، الحق في الانضمام إلى عضوية المنظمات النقابية، متى توافرت الشروط الأخرى المقررة لاكتساب عضوية هذه المنظمات. وتعديل النص على هذا النحو من شأنه أن يجعل شرط السن من الشروط المنصوص عليها قانوناً

(١) راجع في هذا المعنى : أحمد البرعي ـ علاقات العمل الجماعية ـ ٩١ ـ ١٩٩٢ ـ المرجع السابق ص ٧٨ ، محمد إسماعيل ـ المرجع السابق ـ ص ٧٠ ، جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ المرجع السابق ، ص ١١٠ ، رجب البراوي ـ المرجع السابق ، ص ٧١ .

(٢) أحمد البرعي ـ نفس الإشارة السابقة ، محمد إسماعيل ـ نفس الإشارة السابقة . رجب البراوي ـ نفس الإشارة السابقة ، جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ، نفس الإشارة السابقة .

(٣) حول الخلافات الفقهية حول هذه المسألة راجع : أحمد البرعي ـ علاقات العمل الجماعية ٩١ ـ ١٩٩٢ ـ المرجع السابق ـ ص ٧٨ ، محمد إسماعيل ـ القانون النقابي ، المرجع السابق ـ ص ٧٠ .

وبالتالي لا يجوز للنقابات الخروج عليه، برفعها هذا السن المحدد قانوناً [1] .

ثانياً : توافر صفة العامل في طالب الانضمام :

وفقاً للمادة (١٩) سالفة الذكر، يجب أن تتوافر في طالب الانضمام صفة العامل، ذلك أن العضوية في المنظمات النقابية، تكون قاصرة على العمال دون أصحاب العمل، ومؤدى ذلك لا يجوز قبول عضوية أصحاب العمل في هذه المنظمات النقابية، حتى ولو كان صاحب العمل تتوافر له صفة العامل أيضاً . فازدواجية الصفة باعتباره صاحب عمل في مهنة معينة وعاملاً في مهنة أخرى تحول دون انضمامه للنقابة العمالية التي تمثل المهنة التي يعمل بها بصفته عاملاً . والمشرع يقصد من ذلك توفير الاستقلال بين النقابات العمالية وأصحاب العمل، لتعارض مصالح كل منهما، وهذا ما أكده المشرع صراحة في المادة (١٩) سالفة الذكر، بأن اشترط ألا يكون طالب الانضمام صاحب عمل في مهنة من المهن، وقد زاد المشرع هذا الشرط إيضاحاً في التعديل الذي جاء بهذه المادة بموجب القانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٥ [2] .

وإذا كان المشرع قد تطلب توافر صفة العامل في طالب الانضمام على النحو السابق إلا أنه يثور التساؤل ، هل يشترط الممارسة الفعلية للمهنة، حتى يمكن القول بتوافر هذه الصفة أم يكتفى بأن يكون العامل يحترف المهنة التي تمثلها النقابة التي يريد الانضمام إليها ؟

يلاحظ أن الإجابة على هذا التساؤل ، تقتضي التعرض لعدة فروض، حيث أن العامل لا يعمل، كما هو الحال بالنسبة للعامل المتعطل، والعامل المتقاعد، والعامل الذي استقال من عمله ، وسوف نعرض لهذه الفروض

(١) في تأييد هذا الرأي راجع : أحمد البرعي ـ علاقات العمل الجماعية ـ ٩١ ـ ١٩٩٢ ـ المرجع السابق، ص ٧٩ .
(٢) راجع في هذا المعنى : محمد إسماعيل ـ القانون النقابي ـ المرجع السابق ، ص ٦٨ .

تباعاً .

الفرض الأول : العامل المتعطل :

تنص المادة (٢٣) من قانون النقابات على أنه " يحتفظ العامل المتعطل بعضويته في النقابة العامة إذا كانت قد انقضت عليه سنة على الأقل في عضوية النقابة ويعفى في هذه الحالة من سداد اشتراك النقابة خلال مدة تعطله .

ولا يجوز للعضو المتعطل ... الحق في الانتخاب أو الترشيح للمنظمات النقابية [(١)] .

يتضح من المادة المذكورة أن المشرع قد قيد الحق النقابي بالنسبة للعامل المتعطل، فمن ناحية أولى منع العامل المتعطل بداية من الاشتراك في تكوين منظمة نقابية جديدة أو الانضمام إلى عضوية منظمة نقابية قائمة. ومن ناحية ثانية قيد استمرار العامل المتعطل في عضوية المنظمة النقابية بشرط استمرار تلك العضوية لمدة سنة سابقة على تعطله. ومن ناحية ثالثة حرم المشرع العامل المتعطل من حق الانتخاب أو الترشيح للمنظمات النقابية [(٢)] .

يلاحظ أن القيود السابقة التي فرضها المشرع على الحق النقابي للعامل المتعطل محل نظر من جانب الفقه، حيث يرى البعض أن المنظمة النقابية منظمة عمالية ولا يحول دون توافر صفة العامل في طالب الانضمام كونه في حالة بطالة. فالعامل هو من يعمل مقابل أجر، ولا تتخلف هذه الصفة إذا واجهته ظروف غير عادية لم تمكنه من أداء عمله والاستمرار فيه، كذلك فإن العامل خلال فترة تعطله أحوج ما يكون للنقابة حيث يمكنها أن تساعده على الالتحاق

(١) معدلة بموجب القانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٥ .
(٢) راجع في هذا المعنى : محمد إسماعيل ـ القانون النقابي ـ المرجع السابق ، ص ٦٨ .

بعمل آخر أو للحصول على حقوقه قبل صاحب العمل السابق والدفاع عنه أمام القضاء إذا لزم الأمر، وهذا ما يدعو إلى ضرورة الاستغناء عن هذه الصفة كشرط لازم لتكوين المنظمة النقابية أو للالتحاق بعضويتها (١) .

ولذلك يجب إعادة النظر في هذا الشرط من جانب المشرع، حيث يكون للعامل الحق في تكوين المنظمة النقابية أو الانضمام إليها، حتى ولو كان عاطلاً عن العمل حيث يكتفي أن يكون العامل يحترف المهنة التي تمثلها المنظمة النقابية التي يشترك في تكوينها أو يريد الانضمام إليها، إضافة إلى أن العامل المتعطل قد تكون مشاركته في المنظمة النقابية أجدى ، حيث لديه لوقت للتفرغ للعمل النقابي (٢) .

الفرض الثاني : العامل المتقاعد :

أجازت المادة (٢٣) من قانون النقابات للعامل الذي أحيل للتقاعد بسبب بلوغه السن القانونية أو العجز، أن يتقدم بطلب الاحتفاظ بعضويته في النقابة العامة خلال شهر من تاريخ الإحالة إلى المعاش بشرط سداد اشتراك النقابة، فالعامل المتقاعد يحتفظ بعضويته في النقابة العامة، ولكنه لا يعفى من سداد اشتراك النقابة، وتجدر الإشارة إلى أن الاحتفاظ بالعضوية في هذه الحالة لا يتم بقوة القانون كحالة العامل المتعطل ، ولكنه يتوقف الأمر على إبداء الرغبة

---

(١) يلاحظ أن التقرير الذي أعدته اللجنة المشتركة المكونة من اللجنة التشريعية ولجنة القوى العاملة بمجلس الشعب والمقدم للمجلس عند مناقشة مشروع قانون النقابات العمالية رقم (٣٥) لسنة ١٩٧٦، أوضح أن الحكمة من منح العامل المتعطل هذه الميزة هي أنه : " يتسنى استمرار انتفاعه بالخدمات التي تقدمها المنظمات النقابية في وقت أحوج ما يكون فيه العامل إليها خلال فترة تعطله عن العمل من ناحية ، وليتسنى معاونته بواسطة المنظمة النقابية في الحصول على عمل جديد من ناحية أخرى ، راجع : كتاب العمل ـ ملحق مجلة العمل ـ العدد (١٤٦) أبريل ١٩٧٦، جاد رضوان كمالي ، فارق خليل، المرجع السابق ـ ص١١٢ ، ١١٣ .

(٢) في تأييد هذا الرأي راجع : محمد إسماعيل ـ القانون النقابي ـ المرجع السابق ـ ص ٦٩ .

الصريحة من جانب العامل المتقاعد ، حيث يجب أن يتقدم بطلب للاحتفاظ بالعضوية النقابية [(١)] .

وإذا كان للعامل المتقاعد الاحتفاظ بالعضوية النقابية إلا أن هذه العضوية ناقصة، حيث لا تخول صاحبها الحق في الانتخاب أو التشريح لعضوية مجالس إدارة المنظمات النقابية. وفي هذا الخصوص يرى البعض ضرورة إعادة النظر في هذا الحكم، حيث يجب السماح للعامل المتقاعد بالانتخاب والترشيح بمجالس إدارة هذه المنظمات في حدود نسبة معينة، فضلاً عن تمتعهم بهذا الحق لفترة زمنية معينة ولتكن خمس سنوات، وذلك للاستفادة من الخبرات المتراكمة لدى العامل المتقاعد، حتى يمكن إثراء العمل النقابي بهذه الخبرات [(٢)] .

الفرض الثالث : **العامل المتقاعد الذي يلتحق بعمل جديد** :

من المتصور عملاً أن العامل الذي تقاعد لبلوغه سن التقاعد أو بسبب العجز الجزئي، وعدم وجود عمل آخر مناسب لدى صاحب العمل طبقاً للمادة (٣/١٨) من قانون التأمين الاجتماعي رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ وتعديلاته، قد يحدث أن يلتحق بالعمل لدى صاحب عمل آخر، أو حتى صاحب العمل السابق، وهنا يثور التساؤل هل يعامل هذا العامل معاملة العامل المتقاعد الذي يجوز له الاحتفاظ بالعضوية إذا أبدى رغبته مع حرمانه من حق الترشيح والانتخاب، أم أن هذا العامل يعامل معاملة العمال الآخرين الذين لم يحالوا إلى التقاعد ، طالما أنه تتوافر في حقه صفة العامل ؟

في تقديرنا أن هذا العامل يعامل معاملة العمال الآخرين، طالما أنه التحق بعمل جديد بعد إحالته للتقاعد، لأنه في نظر قانون العمل، يعد عاملاً وإن اختلفت

---

(١) في تأييد هذا الرأي راجع : محمد إسماعيل ـ القانون النقابي ـ المرجع السابق ـ ص ٦٩ .
(٢) راجع : محمد إسماعيل ـ القانون النقابي ـ المرجع السابق ـ ص ٦٨ .

معاملته عن هؤلاء العمال في نظر قانون التأمين الاجتماعي، وبالتالي يجوز له الاحتفاظ بالعضوية الكاملة في النقابة ، ومؤدى ذلك أن يكون له حق الانتخاب والترشيح لمجالس إدارة المنظمات النقابية. ومرد ذلك أن هذا العامل قد توافرت في حقه كل الشروط اللازمة لاكتساب العضوية النقابية ، أو استمرار الاحتفاظ بها .

وتأكيداً لذلك فقد أيدت الفتوى الصادرة عن مجلس الدولة هذا الاتجاه(١)، حيث جاء فيها:" أن العامل الذي يتم التعاقد معه للعمل من جديد بعد إحالته للمعاش يعتبر عاملاً في حكم قانون العمل، وبالتالي تسري بشأنه كافة أحكام القانون المذكور وله بالتالي أن يستفيد من الحقوق والمزايا التي يرتبها القانون سالف الذكر. وحيث أن قانون النقابات العمالية قد أجاز في المادة (١٣) منه لجميع العمال الاشتراك في تشكيل المنظمات النقابية ، وحيث أنه لم يحدد سناً أعلى للانضمام للتشكيلات النقابية ، كما أنه لم يشترط في المادة (١٩) التي تحدد شروط الترشيح لمجالس إدارة التشكيلات النقابية، ألا يكون العضو أو المرشح من الذين يحصلون على معاشات، وحيث أنه من القواعد المستقرة في فقه القانون أن ما لا يحرمه القانون ويحظره فهو على أصله من الإباحة، لذلك فإن العامل المحال للمعاش والذي يتم التقاعد معه للعمل من جديد يحق له الانضمام للتشكيلات النقابية وكذلك الترشيح لعضوية مجالس الإدارة فيها طالما أنه استوفى الشروط الأخرى للعضوية والتشريح المبينة في المادتين (١٩ ، ٣٦) من القانون " .

يلاحظ أنه وإن كانت هذه الفتوى قد صدرت في ظل العمل بأحكام القانون رقم (٣٥) لسنة ١٩٧٦ قبل تعديله بالقانون رقم (١) لسنة ١٩٨١، أن التعديل

---

(١) راجع : فاروق خليل ـ الفتاوى والمبادئ القانونية في التشريعات العمالية الجديدة ـ كتاب العمل ـ مجلة العمل ـ العدد (١٦٦) ـ ديسمبر ١٩٧٧ .

الذي أتى به هذا القانون الأخير لم يرد به ما يناهض هذه الفتوى أو يخالفها .

وفي سنة ١٩٨٧ أعيد عرض الموضوع على مجلس الدولة فانتهى الرأي إلى عدم أحقية العامل المتقاعد الذي يلتحق بعمل جديد في الترشيح في انتخابات المنظمات النقابية العمالية، وقد جاء في هذه الفتوى ما يلي: " ومن حيث أن العضوية التي تقضي المشرع بالاحتفاظ بها للعامل الذي تنتهي خدمته لبلوغه السن القانونية هي عضوية النقابة وليست عضوية المنظمات النقابية الأخرى ومن ثم فإن ما قضى به المشرع في هذا الشأن لا يجاوز ما تقدم ولا يسمح للعامل بممارسة حق الترشيح أو الانتخاب لعضوية تشكيلات التنظيمات النقابية الأخرى ومنها مجلس إدارة اللجنة النقابية وذلك اعتباراً بأن المشرع قد أسقط عنه صراحة هذا الحق بمقتضى الفقرة الأخيرة من المادة (٢٣)، المشار إليها، ومما يؤدي ذلك أن المشرع قد تدخل معدلاً العبارة التي كان نصها في المادة (٢٣) من قانون التنظيمات النقابية (ويجوز للعامل الذي أحيل للتقاعد بسبب العجز أو بلوغ السن القانونية الاحتفاظ بعضويته في المنظمة النقابية) فاستبدل بعبارة (المنظمة النقابية) عبارة (النقابة العامة)، وذلك بالقانون رقم (١) لسنة ١٩٨١ المشار إليه الأمر الذي يؤكد اتجاه المشرع إلى قصر حق العامل ، بعد الإحالة للتقاعد بسبب العجز ، أو بلوغ السن القانونية ــ على عضوية النقابة العامة فقط دون غيرها من سائر تشكيلات التنظيمات النقابية. أما من حيث التحاق العامل بعد إحالته للتقاعد بعمل جديد في الحدود التي يجيزها قانون العمل ، فإن هذا الالتحاق الجديد ليس من شأنه أن ينفي عن العامل صفته كمتقاعد ذلك أن الإحالة للتقاعد إنما تتم طبقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية ، أما وقد انتهت خدمته بجهة عمله الأصلية بسبب العجز ، أو بلوغ السن القانونية وفقاً لأحكام القانون المشار إليه فإن هذا الوصف يلازمه ؛ ولا ينفك عنه بعد ذلك ويظل لصيقاً به مهما كانت طبيعة العمل الذي

يلتحق به بعد هذه الإحالة للتقاعد ، وذلك عملاً بمقتضى الفقرة الأخيرة من المادة (٢٣) من قانون النقابات العمالية المشار إليه، ويقتصر حق العامل في هذه الحالة على ما نص المشرع عليه في هذه المادة ؛ وهو جواز احتفاظه بعضوية النقابة العامة دون أن ينسحب هذا الحق إلى ما يجاوز ذلك من التنظيمات النقابية ؛ وذلك على نحو ما تقدم بيانه " [١] .

ثالثاً : حظر الجمع بين عضوية أكثر من نقابة عمالية عامة :

تضع المادة (١٩ / ز) من قانون النقابات سالفة الذكر، حظراً على الجمع بين عضوية أكثر من نقابة عمالية عامة، حتى ولو كان العامل يمارس أكثر من مهنة، فله حق الانضمام لنقابة عامة واحدة، مع ملاحظة أن نطاق الحظر فقط عضوية النقابات العمالية وحدها ولا يتصل بالنقابات المهنية، وعلة حظر الجمع في هذه الحالة هو تركيز جهود العامل في خدمة نقابة واحدة ، بدلاً من تشتيت جهوده بين العديد من النقابات ، والحيلولة دون سيطرة مجموعة من العمال على عدة نقابات عمالية عن طريق الاشتراك فيها جميعاً في وقت واحد [٢] .

يلاحظ أن الحظر السابق قد أثار تساؤلاً حول مدى جواز الجمع بين عضوية النقابات العمالية والنقابات المهنية .

يلاحظ أنه ليس هناك في نصوص قانون النقابات ما يمنع الجمع بين عضوية النقابات العمالية والنقابات المهنية، على الرغم من أن أعضاء النقابات المهنية إذا كانوا عمالاً تخضع علاقاتهم بأصحاب العمل لقانون العمل. وبناء

---

(١) فتوى مجلس الدولة - إدارة الفتوى لوزارة الثقافة والإعلام والسياحة والطيران والقوى العاملة بتاريخ ١٩٨٧/٨/٢٣ - ملف رقم ١٤٣/٢٩/٥٢ .

(٢) راجع في هذا المعنى : أحمد البرعي - علاقات العمل الجماعية ٩١ - ١٩٩٢ - المرجع السابق - ص ٨٠ - محمد إسماعيل - القانون النقابي - المرجع السابق - ص ٧٠ ، ٧١ .

على ذلك يجوز لطبيب يعمل في وزارة الصحة وهو عضو في نقابة الأطباء وهي نقابة مهنية أن ينضم للنقابة العامة للخدمات الصحية وهي نقابة عمالية، وذلك مع مراعاة بعض القيود الواردة في قانون النقابات العمالية والمتعلقة بإدارة هذه النقابات (١) .

ونخلص إلى القول بجواز الجمع بين عضوية النقابة المهنية وعضوية النقابة العمالية على النحو السابق، إلا أن هذا الجمع يرد عليه بعض القيود ، التي أوردها المشرع في قانون النقابات العمالية نذكر منها (٢) :

١ ــ ألا تزيد نسبة أعضاء النقابات المهنية في مجلس إدارة اللجنة النقابية عن ٢٠% من مجموع أعضاء مجلس إدارة هذه اللجنة النقابية .

٢ ــ حرمان أعضاء النقابات المهنية المنضمين للنقابة العمالية من دخول التشكيلات النقابية الأعلى وهي مجلس إدارة النقابة العامة، ومجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات العمال .

وأخـــــيراً ، يبقى تساؤل ماذا يكون الحل لو ثبت أن العامل قد انضم إلى نقابتين فعلاً ؟

---

(١) فيما يتعلق بإدارة النقابات العمالية ، قيد المشرع في قانون النقابات جواز الجمع بين عضوية مجلس إدارة المنظمة النقابية العمالية ، وعضوية النقابة المهنية في حدود ٢٠ % من أعضاء هذا المجلس، ما لم تكن أغلبية المنظمة النقابية من المنضمين إلى نقابات مهنية، فإذا كان عدد أعضاء مجلس إدارة اللجنة النقابية في أحد المستشفيات الكبيرة عشرة لا يجوز أن يزيد منهم الأطباء ـ أعضاء نقابة المهن الطبية ـ عن اثنين ، إلا إذا كان أغلب أعضاء اللجنة النقابية من الأطباء المنضمين إلى هذه النقابة الأخيرة . ولكن تجدر الإشارة إلى أن هذا الفرض الأخير قلما يتحقق في الواقع ، نتيجة الكثرة العددية للعمال في اللجان النقابية على أنه لا يجوز في جميع الحالات الجمع بين عضوية مجالس إدارة النقابات المهنية وعضوية مجالس إدارة المنظمات النقابية العمالية .
راجع في هذا المعنى : رجب البراوي ـ المرجع السابق ـ ص ٧٢ ـ هامش (٢) .

(٢) راجع في هذا المعنى: أحمد البرعي ـ علاقات العمل الجماعية ٩١ ـ ١٩٩٢ ـ المرجع السابق ـ ص ، محمد إسماعيل ـ المرجع السابق ـ ص ٧١ ، رجب البراوي ـ المرجع السابق ـ ص ٧٢ .

يرى جانب من الفقه إجابة على هذا التساؤل أنه يجوز لكل نقابة من النقابتين إسقاط العضوية عنه لفقده شرط من شروط اكتساب العضوية [١] .

ولكن من جانبنا نرى أن العامل في هذه الحالة يحتفظ بعضوية النقابة الأولى على أساس أنه وقت انضمامه إليها كانت الشروط المتطلبة لعضوية هذه النقابة متوافرة فيه، وبالتالي فإن النقابة الثانية هي تسقط عنه عضويتها لفقده شرط من شروط العضوية [٢] .

رابعاً : ألا يكون قد سبق الحكم على طالب الانضمام بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره في الحالتين :

ننوه بداية إلى أن مجرد توجيه الاتهام إلى العامل، لا يحول دون انضمامه إلى عضوية النقابة التي تمثل المهنى التي يعمل بها، بل لابد من صدور حكم قضائي[٣] .

يلاحظ أن هذا الشرط محل نقد من جانب الفقه، حيث يرى أن الحكم الصادر بإدانة العامل على هذا النحو لا يحول دون استمرار العامل في عمله أو أداء عمل آخر، ومن ثم يجوز له الانضمام إلى عضوية النقابة التي تمثل المهنة التي يعمل بها، وإن كان لا يجوز له الاشتراك في إدارة هذه النقابة . وهذا الحل معمول به في بعض القوانين المقارنة مثل القانون الفرنسي، الذي يتيح للعامل المحكوم عليه بعقوبة جناية الانضمام إلى عضوية النقابة ، وإن كان لا يجوز له

---

(١) راجع في هذا المعنى : جاد رضوان كمالي، فاروق خليل ـ المرجع السابق ـ ص ١١٠ .
(٢) عكس هذا الرأي : جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ نفس الإشارة السابقة .
(٣) راجع في هذا المعنى : محمد إسماعيل ـ القانون النقابي ـ المرجع السابق ـ ص ٧١ .

أن يشترك في إدارة هذه المنظمة النقابية [١] .

وفي تقديرنا أنه يجب إعادة النظر في هذا الشرط ، ذلك أن السماح للعمال المحكوم عليهم بعقوبة جنائية بالانضمام إلى عضوية النقابات العمالية مع حرمانهم من الاشتراك في إدارة هذه المنظمات النقابية ، لا يشكل ثمة خطورة على هذه المنظمات ، فضلاً عن تحقيق مصلحة هؤلاء العمال ، نظراً لحاجتهم لمساعدة هذه النقابات لهم في هذه الظروف ، وهذا الحل كان مأخوذاً به فعلاً في قانون النقابات الملغي رقم (٨٥) لسنة ١٩٤٢ [٢] .

---

(١) يلاحظ أن قانون النقابات رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ كان يأخذ بنفس الحكم المعمول به في القانون الفرنسي، حيث يجوز للمحكوم عليه الانضمام إلى النقابة التي تمثل مهنته، في نفس الوقت لا يحق له الاشتراك في إدارة هذه النقابة ـ راجع في هذا المعنى : محمود جمال زكي ـ المرجع السابق ـ ص ٦٨٤ ، محمد إسماعيل ـ القانون النقابي ـ المرجع السابق ـ ص ٧١ .

(٢) في تأييد هذا الرأي راجع : محمد إسماعيل ـ القانون النقابي ـ المرجع السابق ـ ص ٧١ ، رجب البراوي ـ المرجع السابق ـ ص ٧١ .

المطلب الثاني

إجراءات الانضمام إلي النقابة

نصت المادة (٣/٦١) من قانون النقابات، أن لائحة النظام الأساسي للنقابة هي التي تحدد شروط قبول الأعضاء أو انسحابهم أو فصلهم. وتطبيقاً لذلك فإن اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للنقابة العامة، قد تضمنت باباً خاصاً " الباب الثالث " يحتوي على القواعد الخاصة بقبول الأعضاء وانسحابهم وإجراءات فصلهم. ولذلك نتناول هذه المسائل تباعاً في ذلك تقديم طلب الانضمام ورفض هذا الطلب، والتظلم من قرار الرفض، وبطاقة العضوية وانتقال العضوية من لجنة نقابية إلى أخرى تابعة لنفس النقابة العامة أو العكس، **وذلك على النحو التالي :**

أولاً : تقديم طلب الانضمام إلي النقابة العامة :

بموجب المادة السادسة من اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للمنظمات النقابية، يكون لراغب الانضمام إلى المنظمة النقابية، أن يقدم طلباً بذلك إلى اللجنة التي يتبعها، وعند عدم وجودها إلى مجلس إدارة النقابة العامة مباشرة، ويقدم الطلب على الاستمارة المعدة لذلك ، ويمنح مقدمه إيصالاً، يثبت فيه تاريخ تقديمه. ويبلغ الطالب خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الطلب بخطاب موصى عليه على عنوانه الموضح بطلبه بقبول طلبه أو رفضه، وإلا أعتبر الطلب مقبولاً ويتعين في حالة رفض الطلب بيان أسباب ذلك [١] ، وتجدر الإشارة إلى أن العضو المؤسس لا يلتزم بتقديم طلب انضمام ، حيث أن مفاد مشاركته هو

---

(١) راجع في هذا المعنى : أحمد البرعي ـ علاقات العمل الجماعية ٩١ ـ ١٩٩٢ ـ المرجع السابق، ص ٨٥ ، محمد إسماعيل ـ القانون النقابي ـ المرجع السابق ـ ص ٧٢ ، رجب البراوي ـ المرجع السابق ـ ص ٧٣ ، جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ المرجع السابق ـ ص ١١٠ .

قبوله الانضمام إلى عضوية اللجنة النقابية [1] .

ثانياً : رفض الانضمام :

طبقاً للمادة (٢٠) من قانون النقابات لا يجوز رفض طلب الانضمام المقدم من العامل لعدم توافر الشروط المنصوص عليها في المادة (١٩) سالفة الذكر، إلا بقرار مسبب من ثلثي أعضاء مجلس إدارة اللجنة النقابية المقيد بسجلاتها، ويبلغ قرار الرفض وأسبابه إلى مقدم الطلب بكتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال ثلاثين يوماً من تقديم الطلب، وإلا أعتبر الطلب مقبولاً . ويلاحظ أن المشرع قد وضع هذه الضمانات لطالب الانضمام لاحتمال تعسف النقابة في قبول طلبه، حيث يجب لرفض الطلب عدم توافر شرط من شروط العضوية المنصوص عليها في المادة (١٩) من قانون النقابات، وصدور قرار مسبب بالرفض من ثلثي أعضاء مجلس إدارة اللجنة النقابية المطلوب القيد بسجلاتها، فضلاً عن إبلاغ قرار الرفض خلال ثلاثين يوماً من تقديم الطلب [2] .

ثالثاً : التظلم من قرار رفض الانضمام والطعن فيه :

لم يكتف المشرع بالضمانات السابقة لطالب الانضمام، بل أجاز لمن رفض طلبه بالانضمام، التظلم من ذلك إلى مجلس إدارة النقابة العامة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطاره بالرفض، ويفصل المجلس المذكور في التظلم بقرار مسبب يصدر من ثلثي أعضائه على الأقل، وذلك خلال ٤٥ يوماً من تاريخ تقديم التظلم، ويخطر به المتظلم بكتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدور القرار " [3] .

---

(١) جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ نفس الإشارة السابقة .
(٢) راجع في هذا المعنى : محمد إسماعيل ـ نفس الإشارة السابقة ، رجب البراوي ـ المرجع السابق ـ ص ٧٣ ، جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ المرجع السابق ـ ص ١١١ .
(٣) المادة ٣٠ / ٣ من قانون النقابات .

ويجوز للمتظلم الطعن في القرار الصادر برفض تظلمه أمام المحكمة الجزئية الواقع في دائرتها محل عمله خلال الثلاثين يوماً التالية لإخطاره بهذا القرار [١] .

رابعاً : الحصول على بطاقة العضوية :

إذا قبل طلب الانضمام للنقابة العامة، فإنه يكون لعضو اللجنة أو النقابة فور أدائه رسم الانضمام والاشتراك الحصول على بطاقة العضوية، مثبتاً بها اسمه وعمله وعنوانه وسنة وتاريخ انضمامه ورقم عضويته، وأي بيانات أخرى لازمة مقابل أداء قيمة استخراج البطاقة، وله كذلك الحصول على نسخة من لائحة النظام الأساسي للجنة النقابية والنقابة العامة، بعد أداء ثمن النسخة. ويحدد مجلس الإدارة المختص التكاليف والثمن المشار إليهما [٢] .

خامساً : انتقال عضوية العامل بانتقاله للعمل في منشأة أخرى :

يلاحظ أنه في حالة انتقال العضو من دائرة اختصاص لجنة نقابية إلى لجنة أخرى تابعة لنفس النقابة، تنتقل عضوية العامل إلى اللجنة النقابية للمنشأة التي ينقل إليها، وتستمر عضويته بالنقابة العامة، على أن يؤشر على بطاقة العضوية في اللجنة المنقول إليها، كما يؤشر بالنقل في سجلات اللجنتين المنقول منها، والمنقول إليها، وتبلغ النقابة العامة بذلك النقل [٣] .

وإذا انتقل العامل إلى منشأة لا تتبع التصنيف النقابي للنقابة العامة من منشأة تابعة لها تنتقل عضويته إلى اللجنة النقابية والنقابة العامة التي تتبعها المنشأة ويتمتع العامل المنقول بالمزايا والخدمات المقررة في المنظمة النقابية

---

(١) المادة ٢٠ / ٤ من قانون النقابات .
(٢) المادة (٧) من اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للمنظمات النقابية المعدلة بالقرار رقم (٤٢) لسنة ١٩٨٣ .
(٣) المادة ٢٢ / ١ من قانون النقابات .

المنقول إليها من تاريخ نقله [1] .

يلاحظ أن الحكم الأخير لا يثير أية مشكلة في التطبيق العملي، إذا كان النقل إلى منشأة تدخل ضمن التصنيف النقابي للنقابة العامة، على أساس أن العضوية النقابية هي عضوية النقابة العامة، ولكن هذا الحكم يثير بعض المشاكل العلمية في حالة إذا انتقلت عضوية العامل إلى نقابة عامة أخرى، وكانت لائحة النظام الأساسي تشترط انقضاء مدة معينة للاستفادة من المزايا والخدمات التي تقررها .

ذهب رأي إلى أن العامل في هذه الحالة يتمتع بالمزايا والخدمات من تاريخ النقل، إذا كانت مدة اشتراكه في المنظمة المنقول منها تعطيه هذا الحق، لأن إيراد هذا النص الذي لم يكن له مثيل في القوانين النقابية السابقة على القانون (٣٥) لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته ، مفاده أن المشرع ارتأى أن مدد الاشتراك يكمل بعضها بعضاً استناداً إلى وحدة الحركة النقابية العمالية ووحدة أهدافها، فضلاً عن أن نص القانون هو الواجب التطبيق حتى ولو وجد نص مخالف في لائحة النظام الأساسي [2] .

في تقديرنا أن هذا الرأي هو الذي يتفق مع قصد المشرع من هذا النص، ومن ثم يجب إعماله حتى ولو وجد نص مخالف في لائحة النظام الأساسي للنقابة العامة يقضي بغير ذلك، لأن نص القانون هو الذي يجب تغليبه في هذه الحالة[3] .

---

(١) الفقرة الأخيرة من المادة (٢٢) من قانون النقابات .
(٢) راجع : جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ المرجع السابق ـ ص ١١٢ .
(٣) في تأييد هذا الرأي راجع : جاد رضوان كمالي ، فارو خليل ـ نفس الإشارة السابقة .

ثانياً : مساءلة الأعضاء وتأديبهم :

إذا أخل العضو بأحد الواجبات سالفة الذكر، فإنه يجوز توقيع بعض الجزاءات عليه، ولكن في هذا الخصوص، فإن المشرع في قانون النقابات قد وضع بعض الضمانات حال مساءلة أحد الأعضاء وتوقيع بعض الجزاءات عليه، سواء من حيث السلطة التي تملك توقيع الجزاء، والضمانات التي يجب توفيرها للعضو أمام هذه السلطة، وكذلك بيان المخالفات التي تستوجب توقيع الجزاء. وسوف نعرض لهذه المسائل تباعاً :

١ ـ سماع دفاع العامل لما هو منسوب إليه :

بموجب المادة (٢٥) من قانون النقابات، يجب قبل السير في إجراءات تحديد مسئولية العضو النقابية، أن يتم إخطاره كتابة في محل إقامته بما هو منسوب إليه بكتاب موصى عليه بعلم الوصول، يحدد فيه ميعاد لسماع أقواله وتحقيق دفاعه بعد أسبوع على الأقل من تاريخ إخطاره ، فإذا تغيب العضو عن الحضور بدون عذر مقبول جاز الاستمرار في الإجراءات دون حضوره [١] ، وبعد التحقيق مع العامل وسماع دفاعه يجوز لمجلس إدارة المنظمة النقابية وقف عضو المنظمة أو فصله كجزاء تأديبي ، وإن كان المشرع قد أحاط توقيع جزاء الفصل ببعض الضمانات كما سنرى في النقاط التالية .

٢ ـ السلطة المختصة بتوقيع جزاء الفصل :

وفقاً للمادة (٧٦) من اللائحة النموذجية للنظام الأساسي، لا يجوز لمجلس إدارة اللجنة النقابية أن يوقع جزاء الفصل على أحد أعضائها، إلا بعد

---

(١) هذه المادة تقابل المادة (٧١) من اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للنقابات .

موافقة ثلثي أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة المختصة [١] ، كما لا يجوز فصل العضو من النقابة العامة إلا بقرار يصدر من ثلثي أعضاء مجلس إدارتها (المادة ٢٧ / ١ من قانون النقابات) [٢] .

وتجدر الإشارة إلى أنه يجب صدور قرار الفصل بأغلبية ثلثي أعضاء مجلس إدارة النقابة في مجموعهم، ؛ ولذا لا يكفي أن يصدر قرار الفصل بأغلبية ثلثي الحاضرين بمجلس الإدارة، أو أن يصدر القرار بالأغلبية المطلقة لعدد أعضاء المجلس بل لابد من صدور القرار بأغلبية ثلثي مجموع عدد أعضاء المجلس [٣] .

٣ ـ المخالفات التي تبرر الفصل :

بموجب المادة (٢٧ / ١) من قانون النقابات لا يجوز فصل العضو من اللجنة النقابية أو النقابة العامة، إلا إذا ارتكب مخالفة جسيمة لأحكام القانون النقابي أو لوائح الأنظمة الأساسية أو المالية للمنظمات النقابية أو ميثاق الشرف الأخلاقي[٤] ، فالمخالفة المنسوبة للعضو والتي تبرر الفصل يجب أن تتسم بالخطورة، وتمثل إخلالاً جسيماً بمسئولياته النقابية، وأن تدخل ضمن الإطار الذي حددته نصوص القانون بأن تكون مخالفة جسيمة لأحكام القانون النقابي أو لوائح الأنظمة الأساسية أو المالية للمنظمات النقابية أو ميثاق الشرف الأخلاقي. وتطبيقاً لذلك إذا نسب للعضو مخالفة جسيمة لأحكام قانون

---

(١) راجع في هذا المعنى : أحمد البرعي ـ علاقات العمل الجماعية ٩١ ـ ١٩٩٢ ـ المرجع السابق، ص ٩٩ ، محمد إسماعيل ـ القانون النقابي ـ المرجع السابق ـ ص ٧٥ ، رجب البراوي ـ المرجع السابق ـ ص ٧٧ ، جاد رضوان كمالي، فاروق خليل ـ المرجع السابق ، ص ١٢٥ وما بعدها .

(٢) راجع في هذا المعنى : محمد إسماعيل ـ القانون النقابي ـ المرجع السابق ـ ص ٧٦ ، رجب البراوي ـ المرجع السابق ـ ص ٧٨ .

(٣) راجع في هذا المعنى : جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ المرجع السابق ـ ص ١٢٥ .

(٤) هذه المادة تقابل المادة (٧٧) من اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للنقابات .

آخر مثل قانون العمل على سبيل المثال، لا يجوز في هذه الحالة الاستناد إلى تلك المخالفة لفصله من منظمته النقابية [١] .

٤ ـ الإخطار بقرار الفصل والطعن فيه :

أوجبت المادة (٢٨) من قانون النقابات إخطار العضو بالقرار الصادر من النقابة العامة وأسبابه، بكتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال سبعة أيام من تاريخ صدوره. كما يجوز للعضو المفصول الطعن في القرار المذكور أمام المحكمة الجزئية التي يقع بدائرتها محل عمله خلال الثلاثين يوماً التالية لإخطاره بالقرار[٢] ، وهنا أيضاً خرج المشرع على قواعد الاختصاص المحلي مراعاة لمصلحة العضو المفصول .

٥ ـ إعادة قيد العضو المفصول مرة أخرى :

يجوز للعضو الذي انتهت عضويته بالفصل ، أن يطلب إعادة قيده مرة أخرى إذا كان مستوفياً للشروط الواردة بالمادة (١٩) من قانون النقابات، وطبقاً للإجراءات المنصوص عليها بالمادة (٧) من لائحة النظام الأساسي النموذجية، مع ملاحظة أن عضويته الجديدة في هذه الحالة تكون من وقت قبول طلب هذه العضوية [٣] ، وتجدر الإشارة إلى أنه لا يجوز إعادة قيد العضو في المنظمة النقابية خلال الدورة النقابية التي تم فصله فيها [٤] .

---

(١) راجع في هذا المعنى : محمد إسماعيل ـ القانون النقابي ـ المرجع السابق ـ ص ٧٥ ، جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ المرجع السابق ، ص ٢٥ .
(٢) أحمد البرعي ـ علاقات العمل الجماعية ـ ٩١ ـ ١٩٩٢ ـ المرجع السابق ـ ص ٩٩ ، محمد إسماعيل ، القانون النقابي ـ المرجع السابق ـ ص ٧٦ .
(٣) راجع في هذا المعنى : محمد إسماعيل ـ القانون النقابي ـ المرجع السابق ـ ص ٧٦ ، رجب البراوي ـ المرجع السابق ـ ص ٧٩ .
(٤) المادة (١٤) من اللائحة النموذجية للنظام الأساسي المستبدلة بالقرار الوزاري رقم (٤٢) لسنة ١٩٨٣ .

٦ ـ وقف عضو مجلس الإدارة عن مباشرة نشاطه :

من المتصور عملاً أن يرتكب عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية خطأً جسيماً، ويرى المجلس أن الأمر يقتضي إيقاف هذا العضو عن مباشرة نشاطه النقابي لحين اتخاذ إجراءات مساءلته، ومع تقدير المشرع لهذا الأمر إلا أنه لم يشأ أن يترك هذه السلطة في يد مجلس إدارة المنظمة بل أوكلها إلى مجلس إدارة المنظمة الأعلى ضماناً لسلامة القرار الذي يتخذ، ولكي ينأى به عن أي غرض[١]، وتأكيداً لذلك فقد قررت المادة (٢٦) من قانون النقابات أن لمجلس إدارة النقابة العامة أن يطلب من مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات العمال، وقف من يرتكب من أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة مخالفة جسيمة لأحكام هذا القانون أو لائحة النظام الأساسي أو المالي أو ميثاق الشرف الأخلاقي عن مباشرة نشاطه النقابي لحين عرض أمره على الجمعية العمومية للنقابة العامة للنظر في سحب الثقة منه، ويجب على مجلس إدارة الاتحاد العام التحقق من ارتكاب العضو المخالفة المنسوبة إليه واتخاذ قرار بشأنه خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطاره الاتحاد بذلك، ويشترط لصدور قرار الوقف موافقة ثلثي أعضاء مجلس إدارة الاتحاد العام ، فإذا صدر قرار بوقف العضو ، وجب على مجلس إدارة النقابة العامة عرض أمره على جمعيتها العمومية في أول اجتماع لها للنظر في سحب الثقة من العضو الموقوف، وإلا أعتبر القرار كأن لم يكن [٢] .

(١) أحمد البرعي ـ علاقات العمل الجماعية ـ ٩١ ـ ١٩٩٢ ـ المرجع السابق ـ ص ١٠٠ ـ رجب البراوي ـ المرجع السابق ـ ص ٧٩ ، ٨٠ ، جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ المرجع السابق ـ ص ١٢٧ وما بعدها .
(٢) أحمد البرعي ـ نفس الإشارة السابقة ـ رجب البراوي ـ المرجع السابق ـ ص ٨٠ ، جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ المرجع السابق ـ ص ١٢٨ ، ١٢٩ .

ولمجلس إدارة النقابة العامة من تلقاء نفسه أو بناء على طلب مجلس إدارة اللجنة النقابية أن يصدر قراراً بأغلبية ثلثي أعضاء مجلس الإدارة بوقف عضو مجلس إدارة اللجنة النقابية عن مباشرة نشاطه للأسباب المبنية في الفقرة الأولى في هذه المادة المذكورة [١] .

(١) يلاحظ أن المادة (٢٦) من قانون النقابات سالفة الذكر، لم تحدد موعداً للبت في طلب مجلس إدارة اللجنة النقابية وقف أحد أعضائه مثلما فعلت بالنسبة لطلب عضو مجلس إدارة النقابة العامة، كما أنها أجازت لمجلس إدارة النقابة العامة أن يوقف من تلقاء نفسه عضو مجلس إدارة اللجنة النقابية، بينما لم تخول نفس الرخصة للاتحاد العام بالنسبة لوقف عضو مجلس إدارة اللجنة النقابية العامة ، وهو أمر له ما يبرره ذلك أن علاقة اللجنة النقابية بالنقابة العامة هي علاقة الفرع بالأصل، كما أن العضوية في الأصل هي النقابة العامة ، أما علاقة النقابة العامة بالاتحاد العام لنقابات العمال ، فليست علاقة فرع بأصل، وإنما علاقة عضو كامل الأهلية القانونية في اتحاد يجمع النقابات العامة .
راجع : جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ المرجع السابق ـ ص ١٢٩ .

المطلب الثالث

حقوق وواجبات أعضاء المنظمة النقابية وتأديبهم

العامل الذي اكتسب عضوية المنظمة النقابية يكون له مجموعة من الحقوق ، وعليه مجموعة من الالتزامات .

ولقد ترك المشرع في قانون النقابات مهمة تحديد حقوق وواجبات الأعضاء إلى اللائحة الأساسية للنقابة العامة .

وتأكيداً لذلك قررت المادة (٦١) من قانون النقابات أن النظام الأساسي للنقابة هو الذي يحدد شروط قبول الأعضاء وانسحابهم وفصلهم ، والشروط اللازمة للحصول على المزايا المقررة للأعضاء إن وجدت ، والحالات التي يجوز فيها حرمانهم منها كلها أو بعضها ، وكذلك قيمة الاشتراكات التي يجوز تحصيلها ، وحالات الإعفاء منها وشروطه .

ونتناول فيما يلي حقوق أعضاء المنظمة النقابية في **الفرع الأول** ، أما **الفرع الثاني** فنتناول فيه أهم الواجبات الملقاة على عاتق أعضاء المنظمة النقابية وتأديبهم .

الفرع الأول

حقوق الأعضاء

أهم الحقوق التي يكتسبها الأعضاء عند اشتراكهم في إحدى المنظمات النقابية **هي الحقوق الآتية** :-

١- الحماية القانونية التي تقدمها المنظمة النقابية لأعضائها :

في الحالات التي يكون المساس فيها بمصلحة العامل ، متضمناً في الوقت نفسه مساساً بالمصلحة المشتركة للمهنة التي تمثلها النقابة ، يكون لعضو النقابة الحق في أن يطلب من نقابته التدخل لمساندته والدفاع عنه [1] .

ويظهر هذا الحق في حالة ما إذا حدث نزاع بين العامل وصاحب العمل ، بحيث يعتدي الأخير على حقوق العامل القانونية ، ولذلك فإن النقابة في هذه الحالة تقف بجانب العامل ، فتتوسط للتوفيق بينه وبين صاحب العمل ، وإذا فشلت وساطتها ، فإن عليها مساعدة العامل في اللجوء للقضاء وعليها أن تمده بالمشورة القانونية ، وتعاونه في توكيل محامي للدفاع عنه [2] .

وفي حالة ما إذا كان الاعتداء الذي وقع على حقوق العامل يمس أو يؤثر في نفس الوقت على حقوق غيره من العمال (المصلحة المهنية المشتركة)، فإنها في هذه الحالة تتولى الدفاع عن هذا الحق أمام القضاء ، كأن يتعلق الأمر بأحد الشروط الواردة في اتفاق العمل الجماعي الذي وقعته النقابة مع صاحب العمل .

(١) راجع : د / أحمد حسن البرعي : علاقات العمل الجماعية ، مرجع سابق ، ص ٩٤ .
د / جاد رضوان كمال ، د / فاروق خليل : مرجع سابق ، صـ ١١٨ .
(٢) د / عبد الباسط عبد المحسن : مرجع سابق ، صـ ١٦٤ .

ولذلك يجب علي النقابة أن تعد الكوادر القانونية لمواجهة مثل هذه الظروف في الواقع العملى .

٢) حق الممارسة الديمقراطية داخل النقابة :

يترتب علي اشتراك العامل في النقابة واكتسابه عضويتها أن يكون له حق الممارسة الديمقراطية في جميع الأنشطة النقابية وأجهزتها، ويترتب عليه أن يصبح للعامل الحق في ترشيح نفسه لعضوية الأجهزة النقابية علي اختلاف درجاتها متى توافرت فيه الشروط القانونية المطلوبة ، كما يحق له الإدلاء بصوته واختيار من يمثله في هذه الأجهزة ، كما يكون له حق حضور جلسات ومداولات الجمعية العمومية ، وله من خلال الاجتماعات النقابية ، أن يناقش بكل حرية كافة المسائل المتعلقة بالعمل النقابي . (١)

كما يكون للعامل عضو النقابة حق الممارسة الديمقراطية في جميع الأنشطة النقابية التي أكتسب عضويتها (٢) ، كما يكون للعامل الحق في نشر آراءه حتى ولو اختلفت مع الأجهزة القيادية للنقابة بواسطة الصحافة النقابية ، ويحق له كذلك أن يقدم ما يراه صالحاً من التوصيات والاقتراحات المتعلقة بنشاط النقابة إلي الأجهزة النقابية المختصة ، وله ممارسة حقه في نقد أساليب العمل النقابي والقائمين به أيا كان المركز القيادي الذي يشغله هؤلاء ،هذا ولقد حرص المشرع المصري علي تأكيد أهمية الممارسة الديمقراطية داخل النقابة الي حد أنه جعل من الإدلاء بصوت العضو في التنظيمات النقابية ـ ليس حقاً فحسب ـ بل واجباً يترتب علي الإخلال به توقيع غرامة علي العضو المتخلف عن أداء واجبه .

---

(١) راجع كل من د. أحمد حسن البرعي : علاقات العمل الجماعية ، مرجع سابق ، ص ٩٣
د. جاد رضوان كمالي ، د. فاروق خليل : مرجع سابق ، ص ١١٨
(٢) د. عبد الباسط عبد المحسن : علاقات العمل الجماعية ، مرجع سابق ، ص ١٦٠

٣) التمتع بالخدمات التي تقدمها النقابة

يتمتع العضو بالخدمات التي تقدمها المنظمة النقابية سواء كانت خدمات اجتماعية أو ثقافية أو صحية أو اقتصادية .[١]

وتمتع عضو المنظمة النقابية بالحق في الانتفاع بالخدمات الاجتماعية والثقافية والصحية والترفيهية التي تقدمها المنظمة النقابية لأعضائها ،قد يكون بالمجان أو نظير دفع المقابل الذي تحدده لائحة النظام الأساسي أو قواعد الانتفاع بهذه الخدمات [٢] .

ولا يتعارض مع الحق في التمتع بهذه الخدمات ، أن تتضمن لائحة النظام الأساسي شروط معينه للانتفاع بهذه الخدمات كلها أو بعضها .

فمثلاً قد تشترط لائحة النظام الأساسي مدة معينة للاستفادة من نوع معين من الخدمات ، كما قد تتضمن حالات يحرم فيها العضو من الانتفاع بتلك الخدمات ، مثل حرمان العضو الذي لا يسدد القروض التي حصل عليها في موعدها ، من الحصول علي قروض أخري جديدة .[٣]

وإذا كانت الخدمات التي تقدمها المنظمات النقابية لأعضائها قد أتسع مجالها وتنوعت أشكالها بحيث أصبحت عاملاً هاماً في تأمينهم واستقرارهم إلا أن هذه الخدمات مازالت قاصرة في الوقت الحالي ، ويرجع السبب في ذلك إلي الانفصال الواقع بين الأجهزة النقابية علي كافة مستوياتها بما فيها الاتحاد العام لنقابات العمال ، وبين الأجهزة الحكومية القائمة علي تنفيذ برامج الرعاية الثقافية

(١) د. صلاح محمد دياب : شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، الجزء الثاني ، مرجع سابق ، ص ٥٩٣
(٢) د. أحمد حسن برعي : علاقات العمل الجماعية ، مرجع سابق ، ص ٩٤
(٣) د. جاد رضوان كمالي ، د. فاروق خليل : مرجع سابق ، ص ١١٩

والاجتماعية لعمال ، ولذلك نهيب مع بعض الفقه [1] بالمشرع بضرورة التدخل لوضع بعض الأحكام القانونية التي تضمن للنقابات العمالية ولاسـيما الاتحـاد العام لنقابات العمال ، مشاركة فعالة في كافة الخدمات التي تقدم للعمال أسـوة بما هو موجود في القوانين المقارنة .

٤) الاستفادة من المزايا المقررة في عقود العمل الجماعية .

يكون لعضو النقابة الحق في التمتع بما يترتـب علـي إجـراء المفاوضـة الجماعية بين النقابة التابع لها وبين صاحب العمل ، ومـا تسـفر عنـه هـذه المفاوضات من إبرام عقد العمل الجماعي ، وما يرتبه هذا الأخير من امتيازات أو شروط عمل أفضل بالنسبة للعامل [2] كذلك فإن عضو النقابة يستفيد أيضـا بالقرارات التي تصدرها هيئات التوفيق والتحكيم ، والتي تضـع حـداً لخـلاف جماعي ، وتقوم النقابة بتمثيل العمال المنتمين إليهـا أمـام هيئـات التوفيـق والتحكيم ، ويستفيد العاملون بما يسفر عنه فض الخلاف مـن تقريـر حقـوق لعمال المنشأة .

ونتفق مع أغلب الفقه [3] في أن أهم دور يمكن أن تلعبه النقابات ولاسـيما في الوقت الحاضر في ظل تطبيق سياسة الخصخصة وما يترتـب عليهـا مـن مساس بحقوق العمال في المشروعات التي تم خصخصتها ، هو تمثيل العمـال والدفاع عن مصالحهم، سواء من خلال المفاوضات الجماعية مع صاحب العمل، أو من خلال تمثيل العمال أمام القضاء أو هيئات التحكيم ، لاسيما عندما تتـأثر المصلحة المشتركة للعمال الذين تمثلهم هذه النقابة .

(١) د. أحمد حسن البرعي : علاقات العمل الجماعية ، مرجع سابق ،ص ٩٤
(٢) د. أحمد حسن البرعي : الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، الجزء الثالث ، الكتاب الأول ، النقابات العمالية ، مرجع سابق ، ص ٥٠٢
(٣) د. عبد الباسط عبد المحسن: مرجع سابق، ص ١٦٥

الفرع الثاني

واجبات أعضاء النقابة وتأديبهم

أولاً : واجبات أعضاء المنظمة النقابية

يلتزم العامل العضو في النقابة بمجموعة من الواجبات في مواجهة النقابة كمقابل طبيعي لما يتمتع به من حقوق ، ويلاحظ أن لائحة النظام الأساسي النموذجية في البند أولاً من الباب السابع منها ، قد حددت واجبات الأعضاء قبل المنظمة النقابية التي ينتسبون إلي عضويتها ، وسوف نتناول هذه الواجبات تباعاً.

١-الالتزام بدفع اشتراك النقابة :

يجب علي عضو المنظمة النقابية أن يبادر إلي سداد اشتراك النقابة خلال خمسة عشر يوماً علي الأكثر من تاريخ استحقاقه ما لم تقم إدارة المنشأة بتوريد الاشتراك مباشرة الي النقابة ويعتبر هذا الالتزام ذات أهمية خاصة باعتبار أنه يؤكد جدية ارتباط العضو بالنقابة ، وهو المصدر الأساسي الذي تعتمد عليه النقابة في تمويل أنشطتها ، وغالباً ما تقرر اللوائح النقابية توقيع عقوبات علي العضو المتخلف عن أداء اشتراكه ومن أمثلة ذلك توقيع عقوبة الغرامة، والوقف عن النشاط النقابي، وحرمانه من الترشيح للمناصب القيادية ، والطرد ، ويكون أداء الاشتراك بصفة عامة شهرياً.[١]

وقد نجد بعض اللوائح النقابية تجيز لأعضائها دفع مبلغ مجمد قد يكون سنوياً أو نصف سنوي ، علي أن يظل المبلغ ملكاً للنقابة حتى لو انقطعت صلة العضو بها بالفصل أو الاستقالة .

---

(١) د. أحمد حسن البرعي: علاقات العمل الجماعية ، مرجع سابق ، ص ٩٥

ومن الملاحظ أن القانون النقابي لم يحدد قيمة الاشتراك الذي يلتزم به العضو، ولكن المادة (٦٠) من اللائحة النموذجية للنظام الأساسي، نصت علي أن يكون الحد الأدنى للاشتراك خمسة وعشرون قرشاً، وترك لكل نقابة تحديد الحد الأقصى للاشتراك حسب ظروفها.

وليس هناك ما يمنع النقابة العامة من تحديد قيمة اشتراك العضو بأسلوب مغاير كأن تحدد قيمة الاشتراك بنسبة مئوية من أجر العامل ، بحيث يتزايد الاشتراك بزيادة الأجر مع الالتزام بالوقت نفسه بالحد الأدنى المقرر للاشتراك[1].

ولقد حرص المشرع المصري ، علي تيسير تحصيل الاشتراكات علي النقابات ، وألزمت المادة (٥٢) من قانون النقابات ، علي صاحب العمل بناء علي طلب كتابي من النقابة العامة أن يستقطع من أجر العامل قيمة اشتراكه في النقابة التي ينتمي إليها [2] ، وأن يرسل الي النقابة العامة خلال النصف الأول من كل شهر ٩٠ % من قيمة الاشتراكات المقتطعة ويقوم بتوريد ال١٠ % الي الاتحاد العام لنقابات العمال .

وعليه كذلك ، أن يرسل إلى النقابة والاتحاد العام ، عند استقطاع الاشتراكات لأول مرة ، ثم في يناير من كل عام ، كشفاً مبيناً به أسماء العمال الذين استقطعت الاشتراكات منهم ، وأن يخطرها بأي تعديلات تطرأ علي هذا البيان شهرياً .

---

(١) راجع د. جاد رضوان كمالي ، د. فاروق خليل : مرجع سابق ، ص ١٢٠

(٢) وفقاً لنص المادة (٥٠) من قانون النقابات العمالية ، فإن الحد الأدنى للاشتراك في النقابة هو جنيه واحد شهرياً ، وأجازت ذات المادة ، لكل جمعية عمومية زيادة قيمة الاشتراك بما لا يجاوز ثلاثة أمثال الاشتراك الشهري وفقاً لظروفها ومواجهة نفقاتها . كما يجوز للنقابة اعتبار بداية تحصيل الاشتراك عن الشهر الأول بمثابة رسم انضمام .

وإن كان العضو ملتزماً بصفه عامه بسداد اشتراك النقابة ، فإن المشرع قرر إعفاء العضو من اشتراك النقابة في بعض الحالات ، منها إعفـاء العضـو المتعطل عن العمل من سداد هذا الاشتراك أثناء فترة تعطله ، كذلك وفقاً للمادة (٦٠) من اللائحة النموذجية للنظام الأساسي قررت إعفاء العامل الذي يستدعي لأداء الخدمة العسكرية أو الوطنية ، من سداد الاشتراك .

كذلك فإن المادة سالفة الذكر، أجازت أن تتضمن لائحة النظام الأساسـي للنقابة حالات أخري للإعفاء ، أو تمنح لمجلس الإدارة سلطة الإعفاء في حالات قهرية ، تخضع لتقديره ، بشرط ألا يزيد الإعفاء عن سـنه وإلا تزيـد نسـبة الإعفاء عن ٢٠% من مجموع الأعضاء ، وذلك حتى لا يتخذ الإعفاء وسـيله للتأثير علي الأعضاء ، لاسيما وأن الاشتراكات التي يؤديهـا الأعضـاء تعـد مصدراً أساسياً في تمويل أنشطة النقابات[١] .

وإذا كان الالتزام بتحصيل اشتراكات النقابة يقع علـي عـاتق صـاحب المنشأة فإن امتناع المنشأة عن خصم أو توريد الاشتراكات ، فإنه يجوز للجهة الإدارية المختصة، تحصيل هذه المبالغ لصالح النقابة ، بطريق الحجز الإداري ، وذلك بناء علي قوائم بالأعضاء التي أعدتها النقابة ، والتي صدق عليها الاتحاد العام لنقابات العمال ، ومع عدم الإخلال بحق النقابة في اقتضاء هذه المبالغ عن طريق القضاء، وفي حالة رفع الأمر للقضاء ، فإنه يجوز للمحكمـة أن تحكـم بغرامة تهديديه عن كل شهر تتأخر فيه المنشأة عن سداد الاشتراكات .[٢]

---

(١) د. عبد الباسط عبد المحسن : مرجع سابق ، ص ١٦٧

(٢) د. أحمد حسن البرعي : الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص ٥٤

٢) الالتزام باحترام وتنفيذ القرارات المشروعة للمنظمة النقابية:

يجب علي عضو المنظمة النقابية أن يتعاون مع زملائه في القيام بكل ما من شأنه تدعيم البنيان النقابي ويحقق أهدافه وعليه بصفة خاصة أن يقوم بتنفيذ قرارات مجالس الإدارة والجمعية العمومية العادية وغير العادية .

لأنه يترتب علي انضمام العامل للنقابة ، التزامه باحترام لائحة النقابة الأساسية ، كما يلتزم باحترام القرارات الصادرة عن النقابة ، فيجب علي العضو أن يتبع التعليمات الصادرة من النقابة ، وأن يلتزم بما جاء في الاتفاقات والمفاوضات الجماعية التي تجريها النقابة باسم أعضائها .[١]

وذلك لان قبول العامل الانضمام إلي النقابة ، يعد قبولاً منه للوائحها ونظمها الداخلية ، ذلك لأن لائحة النقابة هي دستورها الذي يتعين علي جميع الأعضاء احترامه ، والالتزام به ما دامت أحكام اللائحة متفقة مع أحكام القانون.[٢]

ويلاحظ أنه لن تكون هناك أدني فاعلية للقرارات أو الأعمال التي تصدر عن المنظمة النقابية ، إذا لم يقم الأعضاء باحترام هذه القواعد وتنفيذها ، وإتباع ما تصدره النقابة من تعليمات إليهم ، والالتزام بالاتفاقات الجماعية التي تبرمها باسم أعضائها ، ولكي يلتزم العضو بتنفيذ قرارات النقابة ، يجب أن تكون هذه القرارات صحيحة من الناحية الشكلية والموضوعية ، بأن تكون صدرت ممن يملك سلطة إصدارها بعد إتباع الإجراءات المقررة قانوناً أو بلائحة النظام الأساسي ، مع ملاحظة أن العضو لا يعفى من تنفيذ هذه القرارات

(١) د. احمد حسن البرعي : علاقات العمل الجماعية ، مرجع سابق ، ص ٩٦

(٢) د. جاد رضوان كمالي ، د. فاروق خليل : مرجع سابق ، ص ١٢١ ، د. محمد احمد إسماعيل : القانون النقابي ، مرجع سابق ، ص ٧٤

النقابية ، بحجة عدم موافقته شخصياً عليها ، طالما أنهــا صــدرت بالأغلبيــة المطلوبة .[١]

ورغبة من المشرع المصري في تمكين أعضاء النقابة من تأديــة هــذا الالتزام ، فانه قرر في المادة (٧٤) من قانون النقابات معاقبة صاحب العمل أو المسئول عن إدارة المنشأة ، بغرامة لا تقل عن عشرين جنيهاً ولا تزيــد عــن مائة جنيه إذا فصل أحد عماله أو وقع عليه عقوبة بسبب قيامــه بــأي نشــاط نقابي مشروع .

٣) الالتزام بعدم الأضرار بالنقابة :

فضلاً عن الالتزامات السابقة يلتزم العامل العضو في النقابة بالامتنــاع عن كل ما من شأنه الإضرار بالنقابة ، أو المســاس بنشــاطها ، أو مبادئهــا وأهدافها ، وله حق النقد في إطار القواعد القانونية بما لا يهدم أهــداف وقــيم النقابة أو يدعو للسخرية منها بما يضر بسمعتها . [٢]

ونلاحظ أن التزام العامل إزاء النقابة لا يقف عند حد تنفيذ قراراتها ، بل يلتزم كذلك بعدم إتيان فعل من شأنه الإضرار بالنقابة أو بأعضــائها أو إعاقــة نشاطها بالمشروع .[٣]

وتطبيقاً لذلك يمتنع عليه القيام بعمل دعائي مخــالف لمبــادئ النقابــة وأغراضها.

---

(١) د. عبد الباسط عبد المحسن : مرجع سابق ، ص ١٧٠
(٢) د. صلاح محمد دياب : الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، الجزء الثاني ، مرجع سابق ، ص ٥٩٦ ، ٥٩٧
(٣) د. عبد الباسط عبد المحسن : مرجع سابق ، ص ١٧٠

ثانياً : مساءلة الأعضاء وتأديبهم :

إذا أخل العضو بأحد الواجبات سالفة الذكر، فإنه يجوز توقيع بعض الجزاءات عليه، ولكن في هذا الخصوص، فإن المشرع في قانون النقابات قد وضع بعض الضمانات حال مساءلة أحد الأعضاء وتوقيع بعض الجزاءات عليه، سواء من حيث السلطة التي تملك توقيع الجزاء، والضمانات التي يجب توفيرها للعضو أمام هذه السلطة، وكذلك بيان المخالفات التي تستوجب توقيع الجزاء. وسوف نعرض لهذه المسائل تباعاً :

١ ـ سماع دفاع العامل لما هو منسوب إليه :

بموجب المادة (٢٥) من قانون النقابات، يجب قبل السير في إجراءات تحديد مسئولية العضو النقابية، أن يتم إخطاره كتابة في محل إقامته بما هو منسوب إليه بكتاب موصى عليه بعلم الوصول، يحدد فيه ميعاد لسماع أقواله وتحقيق دفاعه بعد أسبوع على الأقل من تاريخ إخطاره ، فإذا تغيب العضو عن الحضور بدون عذر مقبول جاز الاستمرار في الإجراءات دون حضوره [١] ، وبعد التحقيق مع العامل وسماع دفاعه يجوز لمجلس إدارة المنظمة النقابية وقف عضو المنظمة أو فصله كجزاء تأديبي ، وإن كان المشرع قد أحاط توقيع جزاء الفصل ببعض الضمانات **كما سنرى في النقاط التالية** .

٢ ـ السلطة المختصة بتوقيع جزاء الفصل :

وفقاً للمادة (٧٦) من اللائحة النموذجية للنظام الأساسي، لا يجوز لمجلس إدارة اللجنة النقابية أن يوقع جزاء الفصل على أحد أعضائها، إلا بعد

---

(١) هذه المادة تقابل المادة (٧١) من اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للنقابات .

موافقة ثلثي أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة المختصة [١] ، كما لا يجوز فصل العضو من النقابة العامة إلا بقرار يصدر من ثلثي أعضاء مجلس إدارتها (المادة ٢٧ / ١ من قانون النقابات) [٢] .

وتجدر الإشارة إلى أنه يجب صدور قرار الفصل بأغلبية ثلثي أعضاء مجلس إدارة النقابة في مجموعهم، ؛ ولذا لا يكفي أن يصدر قرار الفصل بأغلبية ثلثي الحاضرين بمجلس الإدارة، أو أن يصدر القرار بالأغلبية المطلقة لعدد أعضاء المجلس بل لابد من صدور القرار بأغلبية ثلثي مجموع عدد أعضاء المجلس [٣] .

٣ ـ المخالفات التي تبرر الفصل :

بموجب المادة (٢٧ / ١) من قانون النقابات لا يجوز فصل العضو من اللجنة النقابية أو النقابة العامة، إلا إذا ارتكب مخالفة جسيمة لأحكام القانون النقابي أو لوائح الأنظمة الأساسية أو المالية للمنظمات النقابية أو ميثاق الشرف الأخلاقي[٤] ، فالمخالفة المنسوبة للعضو والتي تبرر الفصل يجب أن تتسم بالخطورة، وتمثل إخلالاً جسيماً بمسئولياته النقابية، وأن تدخل ضمن الإطار الذي حددته نصوص القانون بأن تكون مخالفة جسيمة لأحكام القانون النقابي أو لوائح الأنظمة الأساسية أو المالية للمنظمات النقابية أو ميثاق الشرف الأخلاقي. وتطبيقاً لذلك إذا نسب للعضو مخالفة جسيمة لأحكام قانون

---

(١) راجع في هذا المعنى : أحمد البرعي ـ علاقات العمل الجماعية ٩١ ـ ١٩٩٢ ـ المرجع السابق، ص ٩٩ ، محمد إسماعيل ـ القانون النقابي ـ المرجع السابق ـ ص ٧٥ ، رجب البراوي ـ المرجع السابق ـ ص ٧٧ ، جاد رضوان كمالي، فاروق خليل ـ المرجع السابق ، ص ١٢٥ وما بعدها .

(٢) راجع في هذا المعنى : محمد إسماعيل ـ القانون النقابي ـ المرجع السابق ـ ص ٧٦ ، رجب البراوي ـ المرجع السابق ـ ص ٧٨ .

(٣) راجع في هذا المعنى : جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ المرجع السابق ـ ص ١٢٥ .

(٤) هذه المادة تقابل المادة (٧٧) من اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للنقابات .

آخر مثل قانون العمل على سبيل المثال، لا يجوز في هذه الحالة الاستناد إلى تلك المخالفة لفصله من منظمته النقابية [١] .

٤ ـ الإخطار بقرار الفصل والطعن فيه :

أوجبت المادة (٢٨) من قانون النقابات إخطار العضو بالقرار الصادر من النقابة العامة وأسبابه، بكتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال سبعة أيام من تاريخ صدوره. كما يجوز للعضو المفصول الطعن في القرار المذكور أمام المحكمة الجزئية التي يقع بدائرتها محل عمله خلال الثلاثين يوماً التالية لإخطاره بالقرار[٢] ، وهنا أيضاً خرج المشرع على قواعد الاختصاص المحلي مراعاة لمصلحة العضو المفصول .

٥ ـ إعادة قيد العضو المفصول مرة أخرى :

يجوز للعضو الذي انتهت عضويته بالفصل ، أن يطلب إعادة قيده مرة أخرى إذا كان مستوفياً للشروط الواردة بالمادة (١٩) من قانون النقابات، وطبقاً للإجراءات المنصوص عليها بالمادة (٧) من لائحة النظام الأساسي النموذجية، مع ملاحظة أن عضويته الجديدة في هذه الحالة تكون من وقت قبول طلب هذه العضوية [٣] ، وتجدر الإشارة إلى أنه لا يجوز إعادة قيد العضو في المنظمة النقابية خلال الدورة النقابية التي تم فصله فيها [٤] .

---

(١) راجع في هذا المعنى : محمد إسماعيل ـ القانون النقابي ـ المرجع السابق ـ ص ٧٥ ، جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ المرجع السابق ، ص ٢٥ .
(٢) أحمد البرعي ـ علاقات العمل الجماعية ـ ٩١ ـ ١٩٩٢ ـ المرجع السابق ـ ص ٩٩ ، محمد إسماعيل ، القانون النقابي ـ المرجع السابق ـ ص ٧٦ .
(٣) راجع في هذا المعنى : محمد إسماعيل ـ القانون النقابي ـ المرجع السابق ـ ص ٧٦ ، رجب البراوي ـ المرجع السابق ـ ص ٧٩ .
(٤) المادة (١٤) من اللائحة النموذجية للنظام الأساسي المستبدلة بالقرار الوزاري رقم (٤٢) لسنة ١٩٨٣ .

٦ ـ وقف عضو مجلس الإدارة عن مباشرة نشاطه :

من المتصور عملاً أن يرتكب عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية خطأً جسيماً، ويرى المجلس أن الأمر يقتضي إيقاف هذا العضو عن مباشرة نشاطه النقابي لحين اتخاذ إجراءات مساءلته، ومع تقدير المشرع لهذا الأمر إلا أنه لم يشأ أن يترك هذه السلطة في يد مجلس إدارة المنظمة بل أوكلها إلى مجلس إدارة المنظمة الأعلى ضماناً لسلامة القرار الذي يتخذ، ولكي ينأى به عن أي غرض[١].

وتأكيداً لذلك فقد قررت المادة (٢٦) من قانون النقابات أن لمجلس إدارة النقابة العامة أن يطلب من مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات العمال، وقف من يرتكب من أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة مخالفة جسيمة لأحكام هذا القانون أو لائحة النظام الأساسي أو المالي أو ميثاق الشرف الأخلاقي عن مباشرة نشاطه النقابي لحين عرض أمره على الجمعية العمومية للنقابة العامة للنظر في سحب الثقة منه، ويجب على مجلس إدارة الاتحاد العام التحقق من ارتكاب العضو المخالفة المنسوبة إليه واتخاذ قرار بشأنه خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطاره الاتحاد بذلك، ويشترط لصدور قرار الوقف موافقة ثلثي أعضاء مجلس إدارة الاتحاد العام ، فإذا صدر قرار بوقف العضو ، وجب على مجلس إدارة النقابة العامة عرض أمره على جمعيتها العمومية في أول اجتماع لها للنظر في سحب الثقة من العضو الموقوف ، وإلا أعتبر القرار كأن لم يكن [٢].

---

(١) أحمد البرعي ـ علاقات العمل الجماعية ـ ٩١ ـ ١٩٩٢ ـ المرجع السابق ـ ص ١٠٠ ـ رجب البراوي ـ المرجع السابق ـ ص ٧٩ ، ٨٠ ، جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ المرجع السابق ـ ص ١٢٧ وما بعدها .

(٢) أحمد البرعي ـ نفس الإشارة السابقة ـ رجب البراوي ـ المرجع السابق ـ ص ٨٠ ، جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ المرجع السابق ـ ص ١٢٨ ، ١٢٩ .

ولمجلس إدارة النقابة العامة من تلقاء نفسه أو بناء على طلب مجلس إدارة اللجنة النقابية أن يصدر قراراً بأغلبية ثلثي أعضاء مجلس الإدارة بوقف عضو مجلس إدارة اللجنة النقابية عن مباشرة نشاطه للأسباب المبنية في الفقرة الأولى في هذه المادة المذكورة [١] .

(١) يلاحظ أن المادة (٢٦) من قانون النقابات سالفة الذكر، لم تحدد موعداً للبت في طلب مجلس إدارة اللجنة النقابية وقف أحد أعضائه مثلما فعلت بالنسبة لطلب عضو مجلس إدارة النقابة العامة، كما أنها أجازت لمجلس إدارة النقابة العامة أن يوقف من تلقاء نفسه عضو مجلس إدارة اللجنة النقابية، بينما لم تخول نفس الرخصة للاتحاد العام بالنسبة لوقف عضو مجلس إدارة اللجنة النقابية العامة ، وهو أمر له ما يبرره ذلك أن علاقة اللجنة النقابية بالنقابة العامة هي علاقة الفرع بالأصل، كما أن العضوية في الأصل هي النقابة العامة ، أما علاقة النقابة العامة بالاتحاد العام لنقابات العمال ، فليست علاقة فرع بأصل ، وإنما علاقة عضو كامل الأهلية القانونية في اتحاد يجمع النقابات العامة .
راجع : جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ المرجع السابق ـ ص ١٢٩ .

المطلب الخامس

انتهاء العضوية النقابية

تنص المادة (٢٩) من قانون النقابات على أن : " تنتهي العضوية في النقابة العامة **لأي سبب من الأسباب الآتية :**

(أ) الانسحاب .

(ب) فقد شرط من شروط العضوية .

(ج) عدم سداد الاشتراك لمدة ستة أشهر متصلة بالمخالفة للائحة النظام الأساسي .

(د) الفصل من المنظمة النقابية .

(هـ)الوفاة .

أوردت المادة (١٩) سالفة الذكر مجموعة الأسباب التي تؤدي إلى زوال عضوية العامل النقابية، **وسوف نعرض لهذه الأسباب تباعاً :**

أولاً : الانسحاب :

يجوز للعضو الانسحاب من النقابة التي يتمتع بعضويتها، وذلك تطبيقاً لمبدأ الحرية النقابية، الذي يجعل العضوية في التنظيم النقابي اختيارية. فالعضو له حرية الانضمام والانسحاب من المنظمة النقابية، وقد أكدت ذلك المادة (٣) من قانون النقابات . التي تنص على أن : " للعامل حرية الانضمام إلى المنظمة النقابية أو الانسحاب منها " ولكن هذه المادة قد تركت للنظام الأساسي تنظيم

قواعد وإجراءات الانسحاب من المنظمة النقابية [١] .

قد يكون انسحاب العامل من النقابة صريحاً ، كأن يقدم طلباً يبدي فيه رغبته في الانسحاب ، وقد يكون الانسحاب ضمنياً إذا ما اتخذ موقفاً يدل بوضوح على عدم رغبته في استمرار ارتباطه بالنقابة كأن يمتنع عن سداد اشتراك النقابة [٢] .

وقد عهدت المادة (٦١) من قانون النقابات إلى النظام الأساسي للمنظمة النقابية بتنظيم " قواعد وإجراءات الانسحاب والبت فيه " . ومؤدى ذلك أن النظام الأساسي للمنظمة النقابية هو الذي يتضمن قواعد إجراءات انسحاب الأعضاء من المنظمة النقابية، وفي هذا الخصوص يثور تساؤل هل يمكن أن يتضمن النظام الأساسي بعض القواعد التي تقيد أو تحد من حرية الأعضاء في الانسحاب من المنظمة النقابية ؟

في تقديرنا أن النظام الأساسي يجب ألا يتضمن قواعد أو إجراءات من شأنها الحد أو القيد من حرية العامل في الانسحاب من المنظمة النقابية، ولكن فقط يقتصر دور النظام الأساسي في بيان القواعد والإجراءات التي تؤكد رغبة العضو الصريحة في الانسحاب من المنظمة النقابية وأن يكون هذا الانسحاب صادراً عن اختياره ودون ضغوط من أية جهة ، ومرد ذلك أن حق الانسحاب يتعلق بالنظام العام ، ولا يجوز الاتفاق على مخالفته [٣] .

---

(١) أحمد البرعي ـ علاقات العمل الجماعية ٩١ ـ ١٩٩٢ ـ المرجع السابق ـ ص ٩٨ ، محمد إسماعيل ـ القانون النقابي ـ المرجع السابق ـ ص ٧٩ ، رجب البراوي ـ المرجع السابق ـ ص ٨١ ، جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ المرجع السابق ـ ص ١٣٣ وما بعدها .

(٢) راجع في هذا المعنى : جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ المرجع السابق ـ ص ١٣٣ ، ١٣٤ .

(٣) في تأييد هذا الرأي : احمد البرعي ـ علاقات العمل الجماعية ٩١ ـ ١٩٩٢ ـ المرجع السابق ـ ص ٩٩ ، جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ نفس الإشارة السابقة .

وقد بينت المادة العاشرة من لائحة النظام الأساسي النموذجية الإجراءات التي يجب أن يتبعها العضو الذي يريد الانسحاب من المنظمة النقابية، حيث اشترطت أن يقدم طلب الانسحاب بكتاب موصى عليه بعلم الوصول إلى مجلس إدارة اللجنة النقابية أو النقابة العامة حسب الأحوال، وأجازت للجنة النقابية أو للنقابة العامة أن تقوم بمساعيها لدى طالب الانسحاب لإقناعه بالعدول عن الانسحاب ، وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم طلبه ، فإذا لم يعدل عنه خلال هذه المدة اعتبر الطلب مقبولاً " (١) .

ويرى جانب من الفقه أن الطريق الذي رسمه النظام الأساسي النموذجي لتقديم طلب الانسحاب، إنما قصد به التأكد من رغبة العضو في الانسحاب وسهولة إثبات تقديم الطلب، وبناء على ذلك فإنه ليس هناك ما يمنع من أن يقدم العضو طلباً صريحاً بالانسحاب بغير الطريق الذي رسمه النظام الأساسي النموذجي ، وأن ينتج عن هذا الطلب أثره (٢) ، وتفسير ذلك أن الانسحاب إنما يتم بالإرادة المنفردة للعضو طالب الانسحاب، ولا يتوقف على موافقة المنظمة النقابية، ولذلك فقد أحسن المشرع صنعاً في لائحة النظام الأساسي النموذجية، إذ جعل مهلة الثلاثين يوماً المذكورة في المادة العاشرة منه، لمجرد أن تقوم المنظمة النقابية بمساعيها لدى العضو طالب الانسحاب لإثنائه عن طلب الانسحاب (٣) .

---

(١) أحمد البرعي ـ علاقات العمل الجماعية ٩١ ـ ١٩٩٢ ـ المرجع السابق ـ ص ٩٨ ، جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ المرجع السابق ـ ص ١٣٤ ، محمد إسماعيل ـ القانون النقابي ـ المرجع السابق ـ ص ٨٠ ، رجب البراوي ـ المرجع السابق ـ ص ٨٢ .

(٢) راجع في هذا المعنى : جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ نفس الإشارة السابقة ، علي العريف ـ شرح قانون العمل ـ الجزء الثاني ـ القاهرة ١٩٦٤ م ، ص ٧٤ ، بند ٣٤ .

(٣) كانت المادة الثامنة من قانون النقابات السابق رقم (٨٥) لسنة ١٩٤٢ تنص صراحة على أن : " لكل عضو أن ينسحب من النقابة في أي وقت شاء ولو نص على غير ذلك " ـ راجع : جاد رضوان كمالي ،فاروق خليل ـ المرجع السابق ـ ص ١٣٥ .

الوقت الذي يتم فيه الانسحاب :

يلاحظ أن تحديد التاريخ الذي يقيد فيه الانسحاب نهائياً له أهمية كبيرة، ومرد ذلك أنه يجوز للعضو المنسحب أن يرجع في انسحابه قبل هذا التاريخ، ومن ثم تعتبر عضويته في المنظمة النقابية مستمرة دون حاجة إلى تقديم طلب جديد ، كما أنه من هذا التاريخ تنتهي علاقة العضو بالمنظمة النقابية، وتنتهي التزاماته التي تفرضها عضويته بها ، كما تنتهي حقوقه التي تقررها له هذه الصفة .

وعلى الرغم من الانسحاب، يتم بالإرادة المنفردة لطالب الانسحاب، إلا أنه لا يعتبر نهائياً إلا من تاريخ انتهاء المهلة التي يحدده النظام الأساسي، ما لم تقبله المنظمة النقابية قبل ذلك، ولا ينال من ذلك كون الانسحاب يتم بالإدارة المنفردة . ويترتب على ذلك أن الانسحاب يكون نهائياً ، إما بقبوله من المنظمة النقابية، وإما بانتهاء المهلة المحددة بالنظام الأساسي أيهما أقرب. ومن هذا التاريخ يسقط عن العضو التزامه بسداد الاشتراك، وفي الوقت ذاته لا يجوز له التمتع بأية مزايا أو خدمات تقدمها المنظمة النقابية لأعضائها، كما لا يجوز له الاشتراك في أعمال الجمعية العمومية للمنظمة النقابية ، أو أن يشارك في انتخاب أعضاء مجلس إدارتها [1] .

تجريم إجبار العامل على الانسحاب من المنظمة النقابية :

كما أشرنا سلفاً فإن الانسحاب من المنظمة النقابية يتم بالإرادة المنفردة، ولذا يجب أن لا يكون ثمة ضغط يمارس على العامل، وإلا كانت حرية الانضمام النقابية مجردة من أي مضمون فعلي، وتأكيداً لذلك فإن المادة (٧٤) من قانون النقابات تقرر معاقبة صاحب العمل، الذي يجبر العامل على الانسحاب من النقابة

(١) راجع في هذا المعنى : جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ المرجع السابق ـ ص ١٣٦ .

بغرامة لا تقل عن عشرين جنيهاً ، ولا تزيد على مائة جنيه، وتتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم هذه المخالفة [١] .

حق العضو المنسحب في العودة إلي التنظيم النقابي :

إذا كان الانسحاب يؤدي إلى زوال العضوية النقابية على النحو السابق إلا أنه لا يحول دون عودة العضو مرة أخرى إلى التنظيم النقابي، متى توافرت في حقه شروط العضوية المنصوص عليها قانوناً (المادة ١٩ من قانون النقابات) . ولكن يلاحظ أن العضو عليه في هذه الحالة أن يتقدم بطلب جديد للعضوية وفقاً للإجراءات التي ينص عليها النظام الأساسي بشأن قبول الأعضاء الجدد . وفي هذا الخصوص يجوز أن يتضمن النظام الأساسي للنقابة نصاً يقضي بعدم عودة العامل المنسحب إلى عضوية النقابة مرة أخرى إلا بعد مضي مدة معينة ، وذلك ضماناً لجدية الانضمام ومنعاً من التحايل للتهرب من الالتزامات التي يفرضها النظام الأساسي على الأعضاء ، ولكن تجدر الإشارة إلى أن مثل هذا الشرط يخضع لرقابة القضاء لتقدير مدى ملاءمته [٢] .

ثانياً : فقد شرط من شروط العضوية :

يلاحظ أنه لا يكفي مجرد توافر شروط العضوية عند التحاق العضو بالمنظمة النقابية ، بل لابد أن يستمر توافر هذه الشروط ، حتى يظل العضو متمتعاً بعضوية هذه المنظمة ، ومؤدى ذلك أن عدم توافر شرط من شروط العضوية يجعل طلب الانضمام المقدم من العامل مرفوضاً ، كذلك الحال إذا فقد شرطاً من شروط العضوية بعد انضمامه ، فإن ذلك يؤدي إلى زوال عضويته

(١) راجع : أحمد البرعي ـ علاقات العمل الجماعية ٩١ ـ ١٩٩٢ ـ المرجع السابق ـ ص ٩٨ .
(٢) راجع في هذا المعنى : أحمد البرعي ـ علاقات العمل الجماعية ٩١ ـ ١٩٩٢ ـ المرجع السابق، ص ٩٩ ، جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ المرجع السابق ـ ص ١٣٦ .

بالمنظمة النقابية [١] .

هناك بعض شروط العضوية لا يتصور أن يفقدها العضو بعد اكتساب العضوية مثل شرط السن (بلوغ العضو ١٥ سنة) ، ولكن هناك بعض الشروط يمكن أن يفقدها العضو بعد انضمامه ، فمثلاً العضو يفقد صفة كمال الأهلية بالحجر عليه ، وصفة العامل إذا فصل من عمله وصار متعطلاً ولم يكن قد مضى عليه سنة في هذه العضوية [٢] .

وقد يقوم مانع لدى العضو يؤدي إلى فقد أحد شروط العضوية، مثل العضو الذي يتحول إلى صاحب عمل، أو ترقية العامل إلى وظيفة من وظائف الإدارة العليا ، ومن ثم قيام هذا المانع لدى العضو ، يؤدي إلى زوال العضوية[٣] .

ثالثاً: عدم سداد الاشتراك لمدة ستة أشهر متصلة بالمخالفة للنظام الأساسي:

كما أشرنا سلفاً فإن التزام العضو بسداد الاشتراك يعد من أهم التزامات العضو قبل النقابة، نظراً لأن الاشتراكات هي التي تشكل المصدر الرئيسي لتمويل أنشطة النقابة. ومن ثم عدم سداد الاشتراك من جانب العضو يعد دليلاً على عدم استعداد العضو للتعاون مع نقابته، ولذا يعد انسحاب ضمنياً من عضويتها [٤] ، ولكن حرصاً من المشرع فقد ترك للعضو مهلة لكي يراجع موقفه ، ويسدد الاشتراكات المتأخرة عليه، ولاسيما إذا كانت هناك ظروف حالت بين العضو وبين سداد الاشتراك، وقد حدد المشرع هذه المهلة بستة

---

(١) جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ المرجع السابقـ ـ ص ١٣٧ .
(٢) جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ نفس الإشارة السابقة .
(٣) راجع في هذا المعنى : جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ المرجع السابق ، ص ١٣٧ .
(٤) جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ نفس الإشارة السابقة .

أشهر، ومعنى ذلك أن مرور هذه المدة دون سداد هذه الاشتراكات، يؤدي إلى زوال عضويته بقوة القانون، ولذلك لا يجوز أن تقل هذه المدة في النظام الأساسي عن ستة أشهر وذلك لمراعاة جانب العضو في عدم فقده العضوية بهذا السبب [١] .

وتجدر الإشارة إلى أنه يجب أن تكون مدة الستة أشهر متصلة حتى تزول العضوية بقوة القانون، وتفسير ذلك لو كانت المدة أكثر من ستة أشهر، ولكنها متقطعة ، فإنه في هذه الحالة لا تزول العضوية بقوة القانون، وإن كان ذلك لا يمنع أن يتضمن النظام الأساسي توقيع بعض الجزاءات على العضو الذي يتخلف عن سداد الاشتراك لهذه المدة المتقطعة، وإذا امتدت هذه المدة يجوز توقيع جزاء الفصل إذا تجاوزت مدة تخلفه عن سداد الاشتراك المدة المنصوص عليها قانوناً . وفي هذا الصدد يثور التساؤل هل يمكن للنظام الأساسي أن يحدد مدة أكبر من ستة أشهر لزوال العضوية بقوة القانون ؟

في تقديرنا أن النظام الأساسي للمنظمة النقابية لا يمكن أن يتضمن مدة أقل من ستة أشهر لزوال العضوية بقوة القانون، ذلك أن هذه المدة المنصوص عليها قانوناً هي الحد الأدنى هي الحد الأدنى للمدة التي لا يجوز النزول عنها لزوال العضوية بقوة القانون، وعلى العكس يمكن للنظام الأساسي أن يتضمن مدة أطول من المدة المنصوص عليها قانوناً (وهي ستة أشهر) ، ذلك أن هذه المدة يراعى فيها مصلحة العامل بأن تكون هناك بعض الظروف قد حالت بينه وبين سداد الاشتراك في المواعيد المقررة ، فضلاً عن تشجيع العمال على الانضمام إلى هذه المنظمات النقابية، ولاسيما أن الانضمام إليها يكون اختيارياً، ومن ثم لتشجيع هؤلاء العمال على الانضمام إلى هذه المنظمات النقابية، يجب

(١) جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ المرجع السابق ـ ص ١٣٨ .

أن تكون هناك بعض الإعفاءات مراعاة لظروف هؤلاء العمال (١) ، ويبقى القول إنه إذا كان عدم سداد العضو للاشتراك في المواعيد المقررة راجعاً إلى المنشأة التي يعمل بها، في هذه الحالة لا تزول عضوية العضو، ولكن يكون للمنظمة النقابية أن تطلب من الجهة الإدارية المختصة تحصيل هذه الاشتراكات على طريق الحجز الإداري ، وإن كان ذلك لا يمنع النقابة من الرجوع عن صاحب العمل قضائياً في هذه الحالة (٢) .

رابعاً : **الفصل من النقابة** :

وفقاً للمادة (٢٩) من قانون النقابات سالف الذكر، فإن العضوية يمكن أن تنتهي بالفصل من النقابة . ويلاحظ أن الفصل كجزاء يؤدي إلى زوال العضوية، يفترض أن العضو قد ارتكب مخالفة جسيمة تبرر توقيع هذا الجزاء، فضلاً عن مراعاة الضوابط التي نص عليها المشرع لتوقيع هذا الجزاء (٣) .

خامساً : **الوفاة** :

تؤدي وفاة العضو إلى زوال عضويته في النقابة، ولكن ليس هناك ما يمنع أن يقرر النظام الأساسي للنقابة بعض الحقوق لأسرة العضو المتوفى مثل الحق في مساعدة محددة أو ربط معاش مستمر، وهو أمر تقرره بعض النقابات في الوقت الحاضر (٤) .

---

(١) راجع في هذا المعنى : جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ المرجع السابق ـ ص ١٣٨ .
(٢) جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ المرجع السابق ـ ص ١٣٩ .
(٣) راجع في هذا المعنى : أحمد البرعي ـ علاقات العمل الجماعية ٩١ ـ ١٩٩٢ ـ المرجع السابق، ص ٩٩ ، جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ المرجع السابق ـ ص ١٣٩ .
(٤) جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ـ نفس الإشارة .

المبحث السادس

النظام المالي للنقابات

كما أشرنا من قبل فإن النقابة تكتسب الشخصية المعنوية بمجرد إيداع أوراق تأسيسها لدى الجهة الإدارية المختصة، ومن ثم تكون لها ذمة مالية مستقلة، الأمر الذي يقتضي أن تكون لها مجموعة من الوسائل المالية التي تمكنها من أداء دورها المنوط بها لخدمة أعضائها .

لذا فإن إلقاء الضوء على النظام المالي للنقابات ، يقتضي التعرض لعدة مسائل منها ؛ بيان الموارد المالية للنقابات ، والقواعد الخاصة بتنظيم مالية النقابات ، وأخيراً الرقابة على مالية النقابات .

وفي ضوء ذلك سوف نقسم هذا المبحث **إلي عدة مطالب** :

المطلب الأول : الموارد المالية للنقابات .

المطلب الثاني : تنظيم مالية النقابات .

المطلب الثالث : الرقابة على مالية النقابات .

المطلب الأول

الموارد المالية للنقابات

أولاً : مصادر الأموال النقابية :

تتكون موارد المنظمة النقابية طبقاً لأحكام القانون النقابي من [١] :

أ) رسم الانضمام .

ب) الاشتراك الذي يدفعه الأعضاء .

ج) ربح الحفلات التي تقيمها .

د) الإعانات والهبات والتبرعات والوصايا التي يقبلها مجلس إدارة المنظمة ولا تتعارض مع أغراضها .

" ويجب صدور قرار من الوزير المختص بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال بالتصديق على قرار مجلس إدارة المنظمة بقبول ما يقدم لها من الهبات ، أو التبرعات ، أو الوصايا من أشخاص أجانب " [٢] .

هـ) الموارد الأخرى التي لا تتعارض مع أحكام قانون النقابات العمالية أو لائحة النظام الأساسي للمنظمة النقابية [٣] ، **وعلى الأخص** :

١) الأرباح التي يحصل عليها من إصدار المطبوعات .

٢) الأرباح والفوائد والموارد الأخرى التي لا تتعارض مع أحكام القانون أو لائحة النظام الأساسي للمنظمة .

---

(١) مادة ٥٠ ، من قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ .
(٢) مادة ٥٠ / ٢ .
(٣) مادة ٥٠ فقرة هـ .

٣) **إيرادات العقارات التي تمتلكها .**

٤) **الأرباح الناتجة عن بيع أي أصل من أصولها .**

و) **يؤول إلى الاتحاد العام لنقابات العمال جميع المبالغ المحكوم بها عن مخالفات لأحكام قانون النقابات العمالية، وتخصص هذه المبالغ للصرف منها على الأوجه التي تعود بالنفع على أعضاء المنظمات النقابية، وذلك طبقاً للشروط والأوضاع التي يضعها الاتحاد العام لنقابات العمال ويصدر بها قرار من الوزير المختص [(١)] .**

ونتناول هذه الموارد بشيء من التفصيل على النحو التالي :

أولاً : الاشتراكات النقابية :

تمثل الاشتراكات التي يدفعها أعضاء النقابة أهم مصدر لأموال النقابة، كما أنه بالإضافة لأهميته بالنسبة لمالية النقابات يترجم فاعلية النقابة ومدى ارتباط أعضائها بها .

وتحدد لائحة النظام الأساسي لكل نقابة عامة قيمة الاشتراك الشهري وحالات الإعفاء منه [(٢)] ، كما تنتهي العضوية في النقابة العامة بسبب عدم سداد الاشتراك لمدة ستة شهور متصلة بالمخالفة للائحة النظام الأساسي[(٣)].

أ ـ تحصيل الاشتراكات عند المنبع :

ولأهمية اشتراكات أعضاء النقابة كمورد أساسي لتغذية مالية النقابات، فقد نظم المشرع الوطني وسيلة لتحصيل هذه الاشتراكات عن طريق نظام الخصم عند المنبع ، حيث ألزم المنشاة التي يعمل بها العامل أن تستقطع من

(١) مادة ٥٣ .
(٢) مادة ٢ من اللائحة المالية الصادرة بالقرار رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٧ .
(٣) مادة ٢٩ (جـ) من القانون النقابي .

أجره قيمة الاشتراك في المنظمة النقابية [١] .

وأن " تورد إليها قيمة الاشتراكات المستقطعة في النصف الأول من كل شهر، كما يجب على المنشأة أن توافى اللجنة النقابية أو النقابة العامة عند استقطاعها هذه الاشتراكات لأول مرة ، وفي النصف الأول من شهر يناير سنوياً بكشف بأسماء العمال الذين استقطعت الاشتراكات منهم ، وكلما حدث تغيير في هذا البيان شهرياً ، ويجوز للجهة الإدارية المختصة في حالة امتناع جهة العمل عن خصم أو توريد الاشتراكات تحصيل هذه الاشتراكات لصالح المنظمة النقابية بطريق الحجر الإداري ، بناء على قوائم بتحديد الأعضاء المتضمنين إليها مصدقاً عليها من الاتحاد العام لنقابات العمال[٢] ، ولا يخل ذلك بحق المنظمة النقابية في اقتضاء هذه المبالغ عن طريق القضاء[٣] ، ويجوز للمحكمة أن تحكم بغرامة تهديدية عن كل شهر تتأخر فيه المنشأة عن سداد الاشتراكات [٤] .

ويترتب على إخلال العامل بالتزامه بدفع الاشتراك لمدة ستة أشهر

---

(١) والمنشأة لا تستقطع الاشتراك من تلقاء نفسها ، إنما يلزم أن تتقدم لها اللجنة النقابية أو النقابة العامة بطلب كتابي يقيد ذلك .
انظر : المادة ٥٢ من القانون .

(٢) ويلزم في هذه الحالة أن توجه النقابة إنذار بخطاب مسجل موصى عيه بعلم الوصول إلى المنشأة التي تمتنع عن خصم أو توريد الاشتراكات ، وذلك في نهاية الشهر التالي لاستحقاق الاشتراكات وتنبه عليها فيه بتزويد هذه الاشتراكات خلال مدة أقصاها ١٥ يوماً من تاريخ الإنذار (مادة ٤ من قرار رقم (٥٠) لسنة ١٩٧٧ في شأن إصدار اللائحة المالية التي تلتزم بها المنظمات النقابية) ، ويكون التزام الجهة الإدارية الواقع في دائرة اختصاصها مقر المنشأة بتحصيل الاشتراكات بطريق الحجر الإداري بعد انقضاء ثلاثين يوماً من تاريخ الإنذار (مادة (٥) من القرار المذكور) .

(٣) وفقاً المادة (٥٢) ، فإن النقابات العامة تدفع قيمة اشتراكاتها في الاتحاد العام لنقابات العمال والمحددة باللائحة المالية بواقع دفعات شهرية وتسوي في نهاية السنة المالية بعد أن تقدم النقابات صورة من حسابها الختامي وميزانيتها العمومية موقعا عليها من مراجع الحسابات خلال شهرين من تاريخ انتهاء السنة المالية .
انظر في ذلك المادة (٥٨) من اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للمنظمات النقابية .

(٤) انظر في انتقاد هذا الحكم ، د . محمود جمال الدين زكي ، حيث يرى أن هذا النص ينطوي على " عدم إدراك المبادئ العامة في التهديد المالي ويخلو لهذا من كل فائدة " مؤلفة قانون العمل ، الطبعة الثالثة ، ١٩٨٣ م ، ص ٧٢٥ .

متصلة بالمخالفة للائحة النظام الأساسي انتهاء عضويته في النقابة [(١)] .

ب ـ نسب توزيع حصيلة الاشتراكات :

توزع حصيلة اشتراكات أعضاء النقابة على مستويات التنظيم النقابي وفي الأغراض المختلفة حسب النسب والقواعد التالية [(٢)] :

- **تخصيص ٩٠ % على الأقل من قيمة الاشتراكات المحصلة من الأعضاء المنضمين إلى النقابة العامة ولجانها النقابية بهما مع تخفيض ٥ % من هذه النسبة كاحتياطي .**
- **تخصيص ١٠ % على الأكثر من إيرادات النقابات العامة ولجانها النقابية إلى الاتحاد العام لنقابات العمال .**
- **تخصيص ٣٠ % على الأقل من إيرادات النقابة العامة ولجانها النقابية كحصة للجان النقابية وتوزع هذه الحصة على كل من هذه اللجان بنسبة ما حصل منها .**
- **عدم تجاوز المصاريف الإدارية للنقابة العامة ولجانها النقابية ٣٠ % من إيراداتها .**

وتوزع حصيلة الاشتراكات على المستويات النقابية في الأغراض المختلفة بالنسبة التالية :

- **٣٠ % على الأقل للخدمات الاجتماعية على مستوى اللجان النقابية .**

---

(١) مادة (٢٩) من القانون ، ومضمون النص الوارد في هذه الفقرة عدم انطباق حكمه إذا نص في لائحة النظام الأساسي على ما يخالفه .
راجع د . محمود جمال الدين زكي ، المرجع السابق ، ص ٧٢٦ .

(٢) مادة (٢٩) من القانون ، ومضمون النص الوارد في هذه الفقرة عدم انطباق حكمه إذا نص في لائحة النظام الأساسي على ما يخالفه .
راجع : د . محمود جمال الدين زكي ، المرجع السابق ، ص ٧٢٦ .

- ٣٠ % على الأكثر للمصروفات الإدارية للنقابة العامة ولجانها النقابية وفقاً لما يقرره مجلس إدارتها .
- ٢٥ % على الأقل خدمات مركزية .
- ٢٥ % احتياطي قانوني .
- ١٠ % للاتحاد العام لنقابات العمال (١) .

ج ـ الإعفاء من سداد الاشتراكات :

ويعفي العضو من سداد الاشتراكات مع حقه في الاستمرار بالعضوية في الحالات الآتية (٢) :

أ) إذا استدعى للخدمة العسكرية أو الوطنية .

ب) إذا تعطل عن العمل، وكانت قد انقضت على عضويته في المنظمة سنة على الأقل (٣) .

ولمجلس إدارة النقابة العامة أن يعفي العضو من رسم الانضمام أو من الاشتراك لأسباب أخرى قهرية تخضع لتقديره ويسري الإعفاء في هذه الحالة لمدة سنة مالية واحدة ويجوز تجديده طالما ظلت الأسباب المبررة لذلك قائمة، ولا يجوز أن تزيد نسبة الإعفاء على ٢ % من مجموع الأعضاء ، كما لا يجوز إصدار قرارات الإعفاء خلال الشهور الثلاثة السابقة على انتخاب مجلس النقابة .

---

(١) المادة (٣) من اللائحة المالية مستبدلة بالقرار رقم (٥٩) لسنة ١٩٨٢ ، الوقائع المصرية ، العدد (١٠٣) في ٤ / ٥ / ١٩٨٢ .

(٢) مادة (٥٧) من اللائحة النموذجية .

(٣) ويرجع في تعريف العامل المتعطل إلى قانون التأمين الاجتماعي . راجع المادة (٩) من اللائحة النموذجية .

ثانياً : النظام القانوني لأموال المنظمة النقابية [١] :

وفر المشرع حماية لأموال المنظمة النقابية ، فاعتبرها من ناحية أموالاً عامة ، وبصفة خاصة فيما يتعلق بتطبيق أحكام قانون العقوبات[٢] ، ومن ناحية أخرى، لم يجز تملكها أو كسب حق عيني عليها بالتقادم ، وأجاز بعد موافقة وزير القوى العاملة دفع التعدي الذي يقع على هذه الأموال بالطريق الإداري[٣].

كما حرم الحجز على مقار المنظمة النقابية أو الأثاث أو المعدات أو الأموال اللازمة لمباشرة نشاطها [٤] ، وأخيراً لم يجز النزول عن أموال المنظمة النقابية بدون مقابل سواء كانت عقاراً أم منقولاً إلا لغرض نقابي أو قومي، وبعد موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال، وفي الحدود وطبقاً للأوضاع التي يحددها النظام الأساسي للمنظمة [٥] .

ثالثاً : الإعفاءات التي تتمتع بها المنظمات النقابية :

تعفى المنظمات النقابية من العديد من الضرائب والرسوم مثل ضريبة المباني ، والضرائب الجمركية ، وضريبة الدمغة ، وضريبة الملاحي ، والرسوم المستحقة على العقود والمحررات المتعلقة بتأسيس المنظمة النقابية، ورسوم الشهر .... الخ .

وردت هذه الإعفاءات في المادة (٥٥) **من القانون وهي** :

أ) ضريبة المباني والضرائب الإضافية المقررة عليها بالنسبة للعقارات التي تملكها أو تستأجرها والضرائب والرسوم التي تقررها المجالس المحلية

---

(١) انظر ، د . محمود جمال الدين زكي ، المرجع السابق ، ص ٧٤٤ .
(٢) مادة ٥٤ / ١ .
(٣) مادة ٥٤ / ٣ .
(٤) مادة ٥٤ / ٢ .
(٥) مادة ٥٤ / ٤ .

طبقاً لقانون الحكم المحلي .

ب) الضرائب الجمركية، وغيرها من الضرائب والرسوم بالنسبة لما تستورده المنظمات من الأدوات والآلات والمهمات والمعدات وسيارات الأتوبيس والميكروباص وسيارات الإسعاف وسيارات نقل ودفن الموتى وقطع الغيار اللازمة لمباشرة نشاطها، ويصدر بتحديدها قرار من وزير المالية بناء على طلب رئيس الاتحاد العام لنقابات العمال .

ويجوز التصرف في الآلات والمهمات المنصوص عليها في الفترة السابقة إلا بعد مضي خمس سنوات من تاريخ شرائها ، وألا تستحق عليها الضرائب والرسوم القانونية ، كما لا يجوز التصرف في قطع الغيار وأدوات التشغيل اللازمة لها بأي صورة من الصور .

ج) ضريبة الدمغة التي يقع عبء أدائها على المنظمة النقابية بالنسبة إلى كل ما يتعلق بنشاطها من العقود والمحررات والأوراق والمطبوعات والدفاتر والسجلات والإعلانات والمعلقات وغيرها.

د) الرسوم المستحقة على العقود والمحررات المتعلقة بتأسيس المنظمة النقابية أو تعديل نظامها الداخلي ورسوم التصديق على التوقيعات بالنسبة للعقود والمحررات المذكورة ورسم التأشير على الدفاتر وتوقيعها وختمها .

هـ) رسوم الشهر التي يقع عبء أدائها على المنظمات النقابية بالنسبة للعقود التي تكون طرفاً فيها والمتعلقة بالحقوق العينة العقارية ورسوم التوثيق والتصديق على التوقيعات فيما يختص بهذه العقود .

و) الرسوم النسبية المقررة على التوثق وشهر جميع المحررات والعقود التي يقع عبء أدائها على المنظمة النقابية ، والتي تبرمها لممارسة نشاطها .

ز) الفوائد المستحقة على أقساط ثمن ما تبيعه الدولة من وحدات الحكم المحلي أو الهيئات العامة أو المؤسسات العامة أو وحدات القطاع العام إلى المنظمات النقابية من عقارات أو منقولات بشرط أن تسدد هذه الأقساط في مواعيدها .

ح) ضريبة الملاهي المستحقة عن الحفلات التي تقيمها المنظمة النقابية بما لا يجاوز حفلتين في السنة الواحدة .

كما تعفي الدعاوي التي ترفعها المنظمات النقابية أو أحد أعضائها والمتعلقة بتطبيق أحكام قانون النقابات العمالية من الرسوم القضائية ورسم الدمغة في كافة مراحل التقاضي [(١)] .

رابعاً : المميزات التي تتمتع بها المنظمات النقابية :

تتمتع المنظمات النقابية بمميزات عديدة هي إجمالاً عبارة عن تخفيضات في أجور خدمات وفي أثمان توريدات معينة كالكهرباء، والمياه، والخدمات التليفونية، وأجور السفر، والنشر والإعلان ... الخ .

وردت هذه المميزات في المادة (٥٧) من القانون **على النحو التالي** :

أ) الإعفاء من ثلاثة أرباح قيمة استهلاكها للكهرباء والمياه ، ومن ثلاثة أرباح قيمة مقابل الخدمة التليفونية .

ب) تخفيض نصف أجور السفر بوسائل النقل الداخلي المملوكة للحكومة ووحدات الحكم المحلي أو القطاع العام، وذلك بالنسبة للمجموعات التي لا يقل عدد أفرادها عن خمسة عشر، ولا يزيد عن ثلاثين ، وتزاد قيمة هذا

---

(١) ولا يشمل هذا الإعفاء الدعاوى التي ترفعها النقابات استناداً إلى قانون العمل الذي قصر الإعفاء على الدعاوى التي يرفعها العمال دون نقاباتهم .
انظر في تبرير ذلك ، د . محمود جمال الدين زكي ، المرجع السابق ، فقرة ٥٠ .

التخفيض إلى ٦٥% للجماعات التي تزيد على ذلك .

ج) تخفيض نصف أجور السفر بالبواخر المملوكة للدولة أو الهيئات العامة أو الوحدات التابعة للقطاع العام في حالات ، إيفاد أعضاء المنظمة النقابية إلى الخارج في مهام نقابية أو للمشاركة في المؤتمرات الدولية أو العربية وفي الدراسات التدريبية والتثقيفية وفي حالة استضافة المنظمة النقابية لوفود من الخارج للمشاركة في المؤتمرات العمالية التي تنظم في الداخل .

د) تخفيض قدرة نصف قيمة الإعلانات عما يوجب نشره هذا القانون أو اللوائح التي تصدر بناء على أحكامه وذلك في الصحف التي تديرها المؤسسات الصحفية .

هـ)الإعفاء الكامل من نفقات نشر ما يوجب نشره هذا القانون أو اللوائح التي تصدر بناء على أحكامه في الجريدة الرسمية .

المطلب الثاني

تنظيم مالية النقابات

قدمت اللائحة المالية للنقابات الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٥٠) لسنة ١٩٧٧ أحكام تفصيلية لتنظيم مالية النقابات ، وقد حددت هذه الأحكام أوجه صرف الأموال النقابية ، والكيفية التي يتم بها إيداع وحفظ والتصرف في تلك الأموال ، كما أشارت إلى طريقة تنظيم الحسابات والدفاتر والمستندات ، وإعداد الميزانية والحساب الختامي ، وأخيراً تضمنت الصرف على الأغراض النقابية ، فضلاً عن بعض الأحكام التي تنطبق في هذا الشأن ، وسوف نتناول هذه الأحكام تباعاً **كما يلي** :

أولاً : أوجه صرف الأموال النقابية

١) الصرف من مجلس الإدارة وفي حدود الأغراض النقابية :

بداءة تقرر المادة (٦٠) من لائحة النظام الأساسي النموذجية بأنه لا يصرف أي مبلغ من أموال المنظمة النقابية إلا بقرار من مجلس إدارتها وفي حدود الأغراض النقابية وطبقاً لما تحدده أحكام وشروط لائحة النظام الأساسي ، وفي الحالات الطارئة يجوز الصرف بغير موافقة سابقة من المجلس على أن تعرض عليه هذه الحالات في أول اجتماع مشفوعة بأسباب ومستندات الصرف فإذا لم يوافق المجلس تحمل العضو المتصرف بقيمة الأضرار الناتجة عن تصرفه .

وعلى هذا فإن مجلس إدارة المنظمة النقابية هو الذي يحدد أوجه صرف الأموال النقابية مقيداً في ذلك بأن يكون هذا الصرف في حدود الأغراض النقابية وطبقاً للشروط والأحكام الواردة في النظام الأساسي ولمجلس الإدارة

ضمن هذا السياق ، ومع برنامج للأنشطة الاجتماعية والثقافية والإعلامية والأنشطة النقابية الأخرى تتضمن التكلفة وما تتحمله المنظمة وكيفية الانتفاع بها لأعضائها وشروط ذلك طبقاً لما تتضمنه لائحة النظام للمنظمة النقابية (١) ، كما يعتمد المجلس نظاماً لصرف الأمانات والمستندات التي يتطلبها صرفها (٢) .

٢) المصروفات الخاصة بالمهام النقابية الداخلية والخارجية :

تضمنت اللائحة المالية أحكام تفصيلية تتعلق بمصروفات الانتقال وبدل السفر الخاصة بالمهام النقابية وهي ما يصرف للعضو نظير ما تحمله فعلاً من نفقات بسبب أداء مهام نقابية من أجور سفر وانتقال والنفقات الضرورية التي يتحملها العضو بسبب تغيبه عن الجهة التي بها المقر الرسمي للمنظمة أو محل إقامته (٣) ، كما تتضمن أحكاماً أخرى تتعلق بمصروفات العلاقات الدولية ، وهي المصروفات الخاصة بالمؤتمرات والبعثات الدراسية والتدريبية والندوات الدولية وتبادل الزيارات لأغراض مختلفة (٤) .

ج) أوجه صرف المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام القانون النقابي :

أما المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام قانون النقابات العمالية فتخصص للصرف منها على إنشاء وإدارة المراكز الثقافية والاجتماعية والصحية التي تقدم خدماتها للعمال على المستويين القومي والإقليمي، ويكون التصرف في هذه المبالغ بقرار من مجلس إدارة الاتحاد العام للعمال ويفرد حساب خاص لهذه المبالغ يبين فيه ما تم تحصيله وما صرف منها والرصيد

---

(١) المادة ٥٨ من اللائحة التنفيذية .
(٢) المادة ١٣ من اللائحة التنفيذية .
(٣) المواد ٤١ ـ ٤٥ .
(٤) المواد ٤٦ ـ ٥٧ .

المتبقي [١] .

٤) حظر بعض التصرفات المالية : وفقاً للائحة المالية سالفة الذكر **لا يجوز للمنظمة النقابية** [٢] :

أ ــ توظيف أموالها في أعمال مالية أو تجارية أو صناعية أو اقتناء أوراق مالية إلا بموافقة الاتحاد العام لنقابات العمال ، ولا يجوز أن تزيد المبالغ التي توظف في هذه الأعمال عن ٢٥ % من الرصيد النقدي طبقاً لآخر ميزانية للمنظمة النقابية .

ب ــ الدخول في مضاربات مالية .

ج ــ إنشاء أو شراء المباني اللازمة لمباشرة أوجه نشاطها إلا بناءً على قرار من الجمعية العمومية .

د ــ النزول عن أي جزء من أموالها بدون مقابل سواء كانت عقاراً أو منقولاً إلا لغرض نقابي أو قومي ، وبعد موافقة مجلس إدارة الاتحاد العام بأغلبية ثلثي أعضائه وموافقة الجمعية العمومية للمنظمة .

هــ ــ قبول ما يقدم لها من الهدايا أو التبرعات أو الوصايا من جهات أجنبية إلا بقرار من وزير القوى العاملة بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال.

كما لا يجوز إسقاط الديون المستحقة للمنظمة، والتي يتعذر تحصيلها إلا بعد استنفاذ الإجراءات المالية والقانونية اللازمة لتحصيلها، وبقرار من مجلس الإدارة يعرض على أول جمعية عمومية لاتخاذ ما تراه في هذا الشأن [٣].

---

(١) القرار رقم (٢٥) لسنة ١٩٧٧ في شأن أوجه صرف المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام قانون النقابات العمالية (الوقائع المصرية ، العدد (٩٩) في ١٩٧٧/٤/٢٨) .

(٢) المادة ٢١ من اللائحة المالية .

(٣) المادة ١٩ من اللائحة المالية .

ثانياً : إيداع وحفظ الأموال النقابية وأسلوب صرفها

قدمت اللائحة المالية القواعد المتعلقة بإيداع وحفظ الأموال النقابية وأسلوب صرفها **على النحو التالي** :

١ـ تودع أموال المنظمات النقابية في أحد مصارف القطاع العام وفقاً لما تقرره لائحة النظام الأساسي [١] .

٢ـ تحدد لائحة النظام الأساسي للنقابة المبلغ النقدي الذي يحتفظ به أمين صندوق النقابة بخزينة المنظمة كسلفة مستديمة [٢] ، ويعتمد رئيس مجلس إدارة المنظمة نظاماً للسلف المؤقتة بناء على ما يعرض عليه أمين الصندوق يتضمن حالات الصرف العاجلة أو التي يشترط فيها الدفع النقدي وطريقة وميعاد التسوية وطريقة أو أسلوب محاسبة من تتأخر لديه التسوية عن ميعاد محدد [٣] .

٣ـ تتم جميع المعاملات المالية بموجب شيكات [٤] ، ويجوز الصرف نقداً من خزينة المنظمة في الحالات العاجلة أو التي تستلزم طبيعتها الصرف نقداً بحد أقصى معين حسب تدرج المنظمة النقابية [٥] .

٤ـ يتم جرد النقدية بالخزنة والعهد دورياً كل ثلاثة شهور على الأقل وكذلك بالمستندات ذات القيمة والمخازن بمعرفة أمين الصندوق، أو من يندبه[٦] .

٥ـ يقوم الاتحاد العام والنقابات العامة بالتأمين على الأموال بالخزائن والمبالغ المنقولة والمحولة ، وكذلك على أمناء الخزن والمخازن وأصحاب العهد

---

(١) مادة ٦ .
(٢) مادة ٧ .
(٣) مادة ٩ .
(٤) مادة ١٠ .
(٥) مادة ١١ .
(٦) مادة ١٨ .

ومساعديهم ، ومن في حكمهم ضمن جميع الأخطار كخيانة الأمانة والسرقة والحوادث ، كما يجوز التأمين على أموال ومنقولات اللجان النقابية متى كان ثمة مبرر لهذا التأمين [١] .

ثالثاً : تنظيم الحسابات والدفاتر والمستندات

يجب على كل منظمة نقابية إمساك السجلات والدفاتر التي يتطلبها حسن سير العمل فيها وإحكام الرقابة على نشاطها وأموالها [٢] ، ولأعضاء مجلس إدارة المنظمة الحق في الاطلاع على هذه الدفاتر والسجلات في أي وقت من الأوقات المخصصة للعمل في مقر المنظمة ، وذلك في حضور الشخص الموجودة في عهدته [٣] .

وفي هذا السياق تمسك كل منظمة مجموعة من الدفاتر والسجلات والمستندات الحسابية على الأسس الفنية المتعارف عليها والتي تلائم حالة العمل وتكفل تحقيق الرقابة والضبط الداخلي ، وذلك طبقاً للشروط التي يضعها الاتحاد العام لنقابات العمال وتصدر بقرار من الوزير المختص [٤] .

رابعاً : الميزانية والحساب الختامي

يجب على مجلس إدارة المنظمة النقابية أن يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة وإلى الاتحاد العام لنقابات العمال نسخة من الميزانية والحساب الختامي موقعاً عليها من محاسب قانوني خلال ثلاثين يوماً من اعتماد الجمعية العمومية لها ، ويجب أن ترفق بالميزانية والحساب الختامي صورة محضر الجمعية العمومية التي يتم فيه عرضهما واعتمادها [٥] .

---

(١) مادة ١٦ .
(٢) مادة ٦٦ من القانون النقابي .
(٣) مادة ٦٦ / ٢ من لائحة النظام الأساسي .
(٤) مادة ٢٣ من اللائحة المالية ، وراجع المواد ٢٤ ـ ٢٦ الخاصة بحفظ الدفاتر والسجلات والمستندات وتقييد الأصول التي تملكها المنظمة النقابية .
(٥) مادة ٦٧ من القانون النقابي .

أ) الموازنة التخطيطية :

وتعد الموازنة عن سنة مالية (تبدأ السنة المالية من أول يوليو وتنتهي في آخر يونيو من كل عام) [١] ، وتشمل عناصر الإيراد وأوجه الصرف المتوقعة خلال السنة المقبلة (ميزانية تقديرية أو موازنة تخطيطية) وتعتمد من مجلس الإدارة قبل انتهاء السنة المالية بوقت كاف على أن تعرض على الجمعية العمومية عند عرض الحسابات الختامية [٢] .

ب) الحسابات الختامية :

وبخصوص الحسابات الختامية يقوم أمين صندوق المنظمة النقابية بعرض بيان إيرادات ومصروفات المنظمة شهرياً على مجلس الإدارة لاعتماده ، ويعلن أمين صندوق الاتحاد العام بيان مفصل عن الإيرادات والمصروفات كل ستة شهور على مجالس إدارات النقابات العامة .

كما يعلن أمين صندوق النقابة العامة البيان ذاته على مجلس إدارة الاتحاد العام ومجالس إدارات اللجان النقابية .

أما اللجان النقابية فيرسل أمين الصندوق بها صورة من البيان ذاته الخاص بها للنقابة العامة ، كما تقوم اللجنة بإعلانه على أعضائها بأماكن التجمعات المختلفة ، كما تعرض الحسابات الختامية السنوية ، الإيرادات والمصروفات والميزانية العمومية مصدقاً عليها من محاسب قانوني ، وكذلك تقريراً شاملاً للجوانب المالية للنشاط العام وما حققه التنظيم من أهداف في

---

(١) ماد ٣١ من اللائحة المالية .

(٢) مادة ٢٨ من اللائحة المالية ، ويجوز لمجلس إدارة المنظمة التجاوز في أوجه الصرف في حالة وجود وفر مقابل زيادة في الإيرادات ، كما يجوز فقط الإنفاق عند نقص الموارد على أن يتم الصرف أو خفض الإنفاق بموجب مذكرة مسببة (مادة ٢٩ من اللائحة المالية مستبدلة بالقرار رقم ٥٩ لسنة ١٩٨٢) .

مجالات النشاط المختلفة على مجلس الإدارة للموافقة عليها والجمعية العمومية لاعتمادها في ميعاد لا يتجاوز ثلاثة شهور من انتهاء السنة المالية (١) ، ويعين المحاسب القانوني بقرار من مجلس إدارة المنظمة (٢) .

خامساً : أحكام عامة

وأخيراً تقدم اللائحة المالية بعض الأحكام العامة كما يلي :

١ــ يكون كل من رئيس وأعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية مسئولون عن أموال المنظمة وعن أي تصرف فيها يكون مخالفاً لأحكام القانون أو النظام الأساسي أو اللائحة المالية (٣) .

٢ــ إذا ما ارتكب مجلس إدارة المنظمة النقابية أو أحد أعضائه مخالفات مالية جسيمة ، فلمجلس إدارة المنظمة النقابية الأعلى أن يطلب من الجمعية العمومية للمنظمة التي ارتكبت المخالفات في حقها النظر في حل مجلس الإدارة أو سحب الثقة من العضو المخالف (٤) .

٣ــ يجوز لرئيس المنظمة الأعلى بناء على قرار مجلس إدارتها أن يطلب من البنك المختص تجميد حساب المنظمة الأدنى في حالة ثبوت مخالفة جسيمة لأحكام اللائحة المالية (٥) .

٤ــ مع عدم الإخلال بأحكام اللائحة المالية أو الأحكام المنظمة للتفرع النقابي لا يجوز لأعضاء مجلس إدارة المنظمة تقاضي أجور أو مرتبات أو مكافآت نظير قيامها بأعمال خاصة بالمنظمة (٦) .

---

(١) مادة ٣٢ من اللائحة المالية .
(٢) مادة ٣٤ من اللائحة المالية .
(٣) مادة ٧٣ .
(٤) مادة ٧٤ .
(٥) مادة ٧٧ .
(٦) مادة ٧٥ .

المطلب الثالث

الرقابة على مالية النقابات

حتى يمكن للنقابات تأدية دورها بفاعلية يتعين أن تتمتع بالقدرة على التصرف بحرية في أموالها ، وهو ما يتطلب أن تمتنع السلطات العامة عن كل تدخل من شأنه أن يمثل اعتداء على حرية النقابة في إدارة أموالها ، تلك الحرية التي كفلتها المادة الثالثة من الاتفاقية رقم ٨٧ [١] ، الصادرة عن منظمة العمل الدولية .

وتثور المشكلة المتعلقة بهذه المسألة من صعوبة التوفيق بين اعتبارين:

أولهما : ضرورة منع الاستخدام التعسفي أو السيئ لأموال النقابات .

وثانيهما : مبدأ استقلال المنظمات النقابية آراء الحكومة .

وهكذا تتوزع النظم النقابية المقارنة ، ما بين بلدان لا تعرف أية رقابة إدارية على مالية النقابات ، إلى أخرى تفرض نوعاً من الرقابة الحكومية على إدارة النقابات لماليتها .

أولاً : الرقابة الحكومية على أموال النقابات :

تعلل السلطات العامة هذه الرقابة بقصد عدم إساءة استعمال أموال النقابات ؛ والحيلولة دون إساءة التصرف في تلك الأموال ، ومنع اختلاسها، وحماية النقابيين أنفسهم من المخاطر التي يمكن أن تترتب على سوء إدارتها ، وأخيراً ضمان سلامة حسابات النقابة .

---

(١) انظر دراسة مكتب العمل الدولي حول السلطات العامة ، وحق حماية الأموال والأملاك النقابية ، جنيف ١٩٧٢ .

أ) مظاهر رقابة السلطات العامة على مالية النقابات [1] :

تتخذ الرقابة التي تفرض على مالية النقابات من السلطات العامة مظاهر متعددة منها ، الصلاحيات المقررة في بعض التشريعات لجهة الإدارة، والتي تمكنها من حق التفتيش على مالية النقابات في أي وقت تشاء ، وحق طلب البيانات عن تلك المالية والذي يكون رهن تقدير جهة الإدارة، ومطالبة النقابات بتقديم تقارير مالية دورية .

ونص القانون على اعتماد السلطات العامة لميزانية النقابة والتدخل عن طريق تحديد الاشتراكات التي يدفعها الأعضاء ، ومطالبة النقابة بتقديم بيانات تتعلق بأوجه صرف ماليتها تفعيلاً ، أو اشتراط موافقة السلطات العامة على توظيف النقابة لماليتها ، ويصل الأمر في بعض التشريعات إلى حد تعيين إدارة مالية للنقابات من قبل السلطات العامة .

وفي بعض الدول تتلقى النقابات من الحكومة مساعدات مالية ، ويصبح من الصعب معها ــ في حالات معينة ــ معرفة ما إذا كان القصد من هذه الإعانات نزيهاً حقاً وهو مساعدة النقابات على النهوض بأهدافها، أم أن القصد منها هو تمكين الدولة من الاحتفاظ بسلطتها عليها .

فإذا كانت المساعدات والإعانات الحكومية للنقابات بهدف قيامها بوظائف خاصة تتعدى إطار الأنشطة النقابية يتم التسليم للحكومة حينئذ بإمكانية قيامها بحد معين من الرقابة المالية لضمان تخصيص هذه المساعدات للأهداف المتفق عليها، على أنه يفضل ــ في هذه الحالة ــ أن تودع هذه المساعدات والمنح المالية في حساب يختلف عن الحسابات العامة للنقابة، وألا يتم التصرف فيها

---

(١) المرجع السابق ، ص ٧١ وما بعدها .

بواسطة السلطات العامة وحدها ، ويجب بداءة ألا يتوقف منح هذه المساعدات على شروط قانونية من شأنها المساس بحرية النقابات [١] .

وقد تلجأ دول أخرى إلى تحديد نطاق استخدام الأموال النقابية، عن طريق تحديد الأهداف التي يجب أن تلتزم النقابات بإنجازها ، بمعنى أن النقابات في ظل هذه النظم تجد نفسها بصفة رسمية ، وبنص القانون موكولاً إليها القيام بوظائف ذات طابع عام أو شبه عام ومجبرة على تخصيص جزء من مواردها لإنجازها ، وحتى ينسجم هذا التحديد مع مبادئ الحرية النقابية يجب ألا يغفل أن الوظيفة الأساسية للنقابات هي الدفاع عن مصالح أعضائها ، وأن تخصص النقابات لهذا الهدف الجوهري معظم إمكانياتها المالية [٢] .

ب) حدود رقابة السلطة العامة على الإدارة المالية للنقابات [٣] :

هناك التزام يقع بداءة على النقابات في هذا الصدد ، إذ يجب عليها أن توضح في نظمها وقوانينها الأساسية أحكام ونصوص تضمن إلى حد ملائم تنظيم إدارة أمينة وفعالة لأموالها وأملاكها. ثم يأتي بعد ذلك التساؤل الذي يتصل بمعرفة الحدود التي تمارس في إطارها الرقابة الحكومية على الأموال النقابية لتحقق تلك الرقابة أهدافها المفيدة للنقابات دون أن تتجاوزها مشكلة انتهاك لحق النقابة في إدارة أموالها .

وقد اعتبرت القواعد التي تفرض على النقابات حدوداً معينة، وفي نطاق محدود من الالتزامات الصريحة ، قواعد مشروعة ومنسجمة مع مبادئ الحرية النقابية ومعاييرها الدولية ، حيث لا تلحق ضرراً في ذاتها بمبدأ استقلال

---

(١) انظر : دراسة مكتب العمل الدولي السابق ذكرها ، ص ١٣٩ .
(٢) المرجع السابق ، ص ٤٥ ـ ٤٧ .
(٣) المرجع السابق ، ص ٤٠ وما بعدها .

المنظمات النقابية تجاه السلطات العامة ، وحيث تكون تلك القواعد القانونية لازمة لضمان إدارة مالية حسنة تمنع اختلال الأموال النقابية .

وتتمثل تلك القواعد في وجوب تقديم تقرير مالي بصفة دورية (سنوية في الغالب) للسلطات المختصة، والتي يكون لها حق طلب استيفاء بيانات إضافية في كل النقاط التي لا توضحها التقارير المذكورة، كما يكون للحكومة الحق في الاطلاع على حسابات النقابة وطلب البيانات المتعلقة بها، وإجراء التحقيقات اللازمة عندما يتوافر لديها قرائن كافية ــ سواء كان ذلك مستخلصاً من التقارير المالية التي قدمت لها ، أو بناء على شكوى مقدمة من عضو النقابة ــ بأنه توجد تصرفات مالية تنطوي على مخالفات وانحرافات ، وطبيعي أن يكون هذا الشكل الأخير من التدخل محدود لأنه يتخذ في حالات استثنائية ، كما يجب تقديم مثل هذه المخالفات إلى السلطات القضائية المختصة لإجراء اللازم .

وبينما كان هذا النطاق من التدخل الرقابي للسلطات العامة مقبولاً من الوجهة الدولية لأنه يعود بالفائدة على المنظمات النقابية ، إلا أن دراسة مكتب العمل الدولي لهذه المسألة لاحظت أن حكومات بعض الدول لا تكتفي بهذا النطاق ، وتعطي لنفسها اختصاصات واسعة تسمح لها بممارسة رقابة شاملة ومستمرة على إدارة النقابة لأموالها بما يتيح لها غالباً التدخل في الأعمال الداخلية للنقابات ، وهو التدخل الذي يمكن أن يذهب إلى أبعد من مجرد الحماية ليمثل تقييداً لحقوق المنظمات النقابية المعترف لها بها بمقتضى الاتفاقية رقم ٨٧ [١] .

---

(١) المرجع السابق ، ص ١٤٣ .

ثانياً : الرقابة على مالية النقابات في التشريع المصري [١]

تخضع النقابة في إدارتها المالية ، وفقاً لأحكام القانون المصري إلى رقابة ثلاثية، تباشر من جهة الإدارة (وزارة القوى العاملة)، والمستوى النقابي الأعلى (الاتحاد العام، أو النقابة العامة) الجهاز المركزي للمحاسبات)[٢] .

ولتمكين جهة الرقابة من مباشرة عملها فإنه " يجب على كل منظمة نقابية إمساك السجلات والدفاتر التي يتطلبها حسن سير العمل فيها وإحكام الرقابة على نشاطها وأموالها ، وذلك طبقاً للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الاتحاد العام لنقابات العمال" [٣].

ويقع على مجلس إدارة المنظمة النقابية التزام " أن يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة وإلى الاتحاد العام لنقابات العمال نسخة من الميزانية والحساب الختامي، موقعاً عليها من محاسب قانوني خلال ثلاثين يوماً من اعتماد الجمعية العمومية لهما " [٤] .

" ويجب أن ترفق بالميزانية والحساب الختامي صورة محضر الجمعية العمومية الذي تم فيه عرضهما واعتمادهما " [٥] .

كما تقوم المنظمة الأدنى بموافاة المنظمة الأعلى كل ستة شهور بحساب إيرادات ومصروفات المنظمة النقابية والقرارات الصادرة من مجلس الإدارة

---

(١) انظر : د . محمد حلمي مراد ، قانون العمل ، ١٩٦١ ، ص ٥٧٧ ، د . محمود جمال الدين زكي ، المرجع السابق ، بند ٣٦٢ ، د . محمد عبد الخالق عمر ، القانون النقابي، ١٩٦٧ ، ص ٥١ ، د . محمد عمران، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، ١٩٧١ ، ص ٥٦٨ ، د . أحمد البرعي ، النقابات ١٩٧٦ ، ص ١٤٧ وما بعدها .

(٢) مادة ٦٥ .

(٣) مادة ٦٦ .

(٤) مادة ٦٧ / ١ .

(٥) مادة ٦٧ / ٢ .

باعتمادها وملاحظاتها عليها [١] .

يتولى الجهاز المركزي للمحاسبات بغير مقابل حسابات الاتحاد العام لنقابات العمال، والمنظمات النقابية الأخرى بكافة أنواعها، وذلك بناء على طلب الوزير المختص ، أو الاتحاد العام لنقابات العمال [٢] .

وحتى تأتي الرقابة الداخلية التي يمارسها الاتحاد العام لنقابات العمال بالشكل الذي يحقق فاعلية التوجيه والمتابعة يقوم الاتحاد بإنشاء جهاز فني ومالي للرقابة المالية على المنظمات النقابية [٣] ، ولمراقبة تنفيذ اللائحة المالية لتلك المنظمات ومراجعة حساباتها [٤] ، كما يتولى بالاتفاق مع وزارة القوى العاملة (التي تتولى الرقابة الخارجية) وضع برنامج زمني لتلك الرقابة [٥] ، وتلتزم وزارة القوى العاملة بموافاة الاتحاد العام لنقابات العمال بصورة من تقارير التفتيش على النقابات العامة ، كما تقوم الوزارة أيضاً بموافاة النقابات العامة بصورة من تقارير التفتيش على اللجان التابعة لها [٦] .

وفي حالة اكتشاف الجهة المختصة بالرقابة أية مخالفة تشكل جريمة تزوير في أوراق المنظمة أو تبديد أو اختلاس لأموالها ، فإنه يجب عليها تبليغ السلطة المختصة، وفي هذه الحالة يوقف العضو المخالف عن مباشرة نشاطه اعتباراً من تاريخ التبليغ ، ويستمر هذا الإيقاف حتى يصدر قرار من السلطة المختصة بحفظ التحقيق أو بصدور حكم ببراءته مما نسب إليه [٧] .

---

(١) مادة ٣٩ من اللائحة المالية مستبدلة بالقرار رقم ٥٩ لسنة ١٩٨٢ ، ثم استبدلت بالقرار رقم ٧٨ لسنة ١٩٨٢ .
(٢) مادة ٦٨ .
(٣) مادة ٣٦ من اللائحة المالية .
(٤) مادة ٣٥ من اللائحة المالية .
(٥) مادة ٣٧ من اللائحة المالية .
(٦) مادة ٣٨ من اللائحة المالية مستبدلة بالقرار رقم ٥٩ لسنة ١٩٨٢ .
(٧) مادة ٦٥ / ٣ .

وإذا ارتكب مجلس إدارة منظمة نقابية مخالفة جسيمة تستلزم حله فإن لمجلس إدارة المنظمة الأعلى أن يطلب من الجمعية العمومية للمنظمة التي ارتكبت المخالفة حل المجلس المخالف [١] .

وتفصل الجمعية العمومية في الطلب بعد سماع دفاع مجلس الإدارة المقترح حله ، وفي حالة صدور قرار بالحل يتولى مجلس إدارة المنظمة النقابية الأعلى اختصاصات المجلس المنحل بصفة مؤقتة [٢] .

---

(١) مادة (٦٩ / ١) من قانون النقابات
(٢) مادة (٦٩ / ٢) من قانون النقابات

الفصل الثاني

التأمين والمعاشات

مقدمة

ظهرت فكرة التأمينات الاجتماعية في بداية الأمر كفكرة طائفية، أى بهدف مد نوع معين من الأمان لطائفة معينة من طوائف المجتمع وهى طائفة العمال، إلا أن هذه الفكرة سرعان ما تطورت تطوراً كبيراً وتلقفتها المواثيق والإعلانات الدولية بالنص عليها، وأصبح ينظر إليها الآن لا على أنها حق لطبقة معينة من طبقات المجتمع، ولكن على أنها حق لكل فرد من أفراد المجتمع، أى أصبح ينظر للحق في التأمين الاجتماعي أو في الأمان الاجتماعي على أنه حق من حقوق الإنسان.

هذا التطور الذي لحق بفكرة التامين الاجتماعي كان له بحق أثر كبير على اتجاهات التشريعات حيث ترجمته في التشريعات الداخلية التي وسعت كثيراً من نطاق التأمينات الاجتماعية بهدف مد مظلتها إلى جميع أفراد الشعب تأكيدا لاعتبار هذا الحق حقاً من حقوق الإنسان، هذا التوسع الذي ظهر من ناحيتين:

الأولى: هي توسيع نطاق تطبيق التأمينات الاجتماعية من حيث الأشخاص المستفيدين منه.

والثانية: هي توسيع نطاق التأمينات الاجتماعية من حيث مدى ما تمنحه للأفراد من حماية تأمينية.

خطة الدراسة:

سوف نتناول من خلال هذه الدراسة الموجزة الموضوعات

الآتية:

المبحث الأول : المبادئ العامة في التأمينات الاجتماعية .

المبحث الثاني : الفئات المستفيدة من قانون التأمين الاجتماعي.

المبحث الثالث : أنواع التأمينات الاجتماعية.

المبحث الأول

المبادئ العامة في التأمينات الاجتماعية

تتناول هذه الدراسة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ باعتباره القانون الذي يتضمن المبادئ العامة في التأمين الاجتماعي ، فضلاً عن أنه أكثر التشريعات صلة بقانون العمل ، ويلزم قبل شرح التأمينات الاجتماعية التي جاء بها القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥م وتعديلاته ، أن نلقى الضوء على تعريف التأمينات الاجتماعية ومزاياها وعيوبها ، ثم نبين الخصائص المميزة لقانون التأمين الاجتماعي .

وفى ضوء ذلك سوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين على النحو التالي :-

المطلب الأول : تعريف التأمينات الاجتماعية ومزاياها وعيوبها .

المطلب الثاني : الخصائص المميزة لقانون التأمين الاجتماعي .

المطلب الأول

"تعريف التأمينات الاجتماعية ومزاياها وعيوبها"

أولاً : تعريف التأمينات الاجتماعية :-

على الرغم من شيوع نظم التأمينات الاجتماعية في العالم كافة ، لم يصل الفقه بعد إلى تعريف محدد للتأمينات الاجتماعية .

وثمة محاولات في الفقه لوضع تعريف جامع مانع للتأمينات الاجتماعية ولكن نظراً لأن فكرة الخطر الاجتماعي والوسائل المادية لمواجهته وهما عنصران مميزان للتأمينات الاجتماعية ما زال محل خلاف ، فإن الفقه لم يتفق على تعريف محدد للتأمينات الاجتماعية (١).

فمنهم من ذهب في تعريفه للتأمينات الاجتماعية بالنظر إلى الهدف الذي تسعى إلي تحقيقه ، بينما ذهب البعض الآخر إلى تعريف التأمينات الاجتماعية انطلاقا من السياسات المتبعة لمواجهة المخاطر الاجتماعية ، في حين ذهب اتجاه ثالث يتوسط الاتجاهين السابقين ويعرفه بالنظر إلى أهداف ووسائل التأمينات الاجتماعية .

ونميل من جانبنا إلى الأخذ بهذا التعريف للتأمينات الاجتماعية وهي نظام اجتماعي قانوني يعمل على تحقيق الأمن الاقتصادي للأفراد في حال تعرضهم لأحد الأخطار المهنية أو الاجتماعية الواردة بالاتفاقية الدولية رقم (١٠٢) الصادرة عن منظمة العمل الدولية ، وذلك عن طريق استخدام مجموعة من الأساليب الفنية الخاصة بهذا النظام والتي تعمل على إعادة توزيع الدخل القومي بشكل أكثر عدالة (٢).

---

(١) د. أحمد حسن البرعي : الوجيز في القانون الاجتماعي ، قانون العمل و التأمينات الاجتماعية ، دار النهضة العربية ، ط١٩٩٢، ص٣٩ .

(٢) د.أحمد حسن البرعي : الوجيز فى القانون الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص٤٩ .

ثانياً : مزايا التأمينات الاجتماعية :-

تتميز التأمينات الاجتماعية بمجموعة من المزايا ، نتناول أهمها فيما يلي[١]:

١ - التأمينات الاجتماعية عامل أمان : لأنها تحقق الأمان للمؤمن عليهم ، ضد أخطار المرض والعجز والشيخوخة وإصابات العمل والبطالة ، فتحقق للمستفيد منها نوعاً من الأمان بما يتقاضاه من أموال تعوضه شيئاً عن نقص دخله في حالة ما إذا أصابه أى نوع من هذه الأخطار ، فلا يتحمل وحده نتائج هذا الخطر ، بل تقوم هيئة التأمينات الاجتماعية بتعويضه عن نقص أو فقد الدخل .

فلقد أصبح للتأمينات الاجتماعية دور متميز عن غيرها من أنظمة توقى المخاطر التي تهدد الأمن الاقتصادي للفرد ، ومن ثم انبسطت الحماية الاجتماعية على جميع طوائف الشعب طبقاً لقانون التامين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ فأصبحت التأمينات الاجتماعية لها صفة وقائمة تشمل حماية الفرد والمجتمع من المخاطر التى يتعرض لها الشخص سواء في عمله أو خارج هذا العمل ويستفيد بتلك المظلة التأمينية العاملين بالقطاع الحكومي وغيرهم من العاملين بالقطاع الخاص ، ومن ثم أصبح نظام التأمينات الاجتماعية ضرورة لا غنى عنه [٢].

٢ - التأمينات الاجتماعية تساهم في تحقيق مستوى معيشي لائق بكرامة الإنسان، وذلك بمنحه-عن تحقق الخطر له-تعويضاً يساعده على مواجهة نفقات الحياة والأعباء العائلية له وأسرته بما يكفل له حد من العيشة الكريمة وسط

---

(١) د. عبد الناصر العطار وآخرين: شرح قانون التأمينات الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص٤٠١ ،٤٠٢، د. حمدى محمد عطيفى: دروس فى قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص ٤٨٦ ،٤٨٧ .

(٢) د.سعيد عبد السلام : مرجع سابق ، ص٥١ .

أقرانه ، فلا تتركه مظلة التامين أن يقع فريسة للجوع والحاجة إذا ما أصابه مرض أو عجز أو شيخوخة أو بطالة أو وفاة .

٣ ـ **التأمينات الاجتماعية تساعد على زيادة الإنتاج** ، وذلك لأن العامل المؤمن عليه ضد الأخطار الاجتماعية التي يمكن أن تصيبه وهو في عمله أو خارجه ، يشعر بنوع من الأمان والاستقرار على نفسه ودخله ، فيقبل على العمل بحماس ويبذل قصارى جهده في عمله، وتكون محصلة ذلك زيادة الإنتاج.

٤ ـ **تساعد التأمينات الاجتماعية على التضامن بين أصحاب الأعمال والعمال** ، فإذا كان أصحاب الأعمال تشغلهم زيادة أرباحهم والعمال يشغلهم تحسين ظروف حياتهم ، فإن التأمينات الاجتماعية تفرض على أصحاب الأعمال المساهمة في رعاية العمال باقتطاع جزء من أرباحهم كاشتراكات في التأمينات فيساعد ذلك على التضامن بين العمال وأصحاب الأعمال ويساهم في تحقيق العدالة الاجتماعية ويعمل على تنمية روح التضامن بين العمال وأصحاب الأعمال .

٥ ـ **تساعد التأمينات الاجتماعية على تكوين أموال للاستثمار** : فالأموال التي تدخل في صناديق التأمينات الاجتماعية لا تظل مجمدة في هذه الصناديق ، بل تستفيد منها الدولة باستثمارها في مجالات عديدة يزداد الطلب عليها ، مما يساعد على إنعاش وتنمية الاقتصاد الوطني .

لذلك تعتبر التأمينات الاجتماعية من أهم أدوات الائتمان على المستوى القومي ، وبذلك يمكن للدولة الاعتماد على المدخرات الخاصة بأموال هذه التأمينات في سبيل توفير المدخرات اللازمة للوفاء بمتطلبات التنمية الاقتصادية [١].

---

(١) د. سعيد عبد السلام : قانون التأمين الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص٤٨، ٤٩ .

٦ ـ **التأمينات الاجتماعية تساهم في إعادة توزيع الدخل** ، حيث تفرض على أصحاب الأعمال-وهم أصحاب الدخل المرتفع- المساهمة في تمويل التأمينات الاجتماعية الخاصة بالعمال الذين يعملون لديهم ، وذلك عن طريق اقتطاع جزء من أرباح شركاتهم كاشتراكات في صندوق التأمينات المخصص لتغطية الأخطار التي يمكن أن تصيب العمال والذين يعتبرون من ذوى الدخول المنخفضة .

ثالثاً : مساوئ التأمينات الاجتماعية [1]:-

بالرغم من المزايا التي تتميز بتا التأمينات الاجتماعية سالفة الذكر ، إلا أنه هناك بعض العيوب والمساوئ لهذه التأمينات ، **نجمل أهمها في الآتي:-**

١. يترتب على إلزام العامل بدفع اشتراكات التأمينات الاجتماعية إنقاص دخل العامل وبالتالي انخفاض مستوى معيشته ، غير أنه مع التسليم بحقيقة الأمر، فإن هذا العيب يتلاشى تماماً أمام الشعور بالأمن والأمان والاستقرار الذي يحس به العامل المؤمن عليه من الأخطار الاجتماعية التي يمكن أن تصيبه في مكان العمل أو خارجه ، كما أن ترك الاشتراك في التأمينات الاجتماعية اختياريا لا يشجع العمال على هذا الاشتراك لأن ضآلة أجر العامل يدفعه إلى تلبية احتياجاته اليومية العاجلة دون التفكير في مخاطر المستقبل، بخلاف ما إذا فرض عليه هذا الاشتراك، فيكون ادخاره إجبارياً .

٢. تلزم التأمينات الاجتماعية أصحاب الأعمال بدفع اشتراكات كذلك ، وما يدفعه صاحب العمل من اشتراك يضيفه إلى نفقات الإنتاج ، الأمر الذي يؤدى إلى ارتفاع الأسعار وتحمل المستهلك في النهاية عبء هذه الاشتراكات .

---

(١) د.حمدى محمد عطيفي : مرجع سابق ، ص٤٨٧ ،٤٨٨ ، د.عبد الناصر العطار : التأمينات الاجتماعية ، ط ٢٠٠٧، ص١٨ .

٣. تؤدى التأمينات الاجتماعية إلى إضعاف الرغبة في الادخار والاحتياط للمستقبل لدى العامل ، وذلك بسبب اطمئنانه إلى الحصول على تعويض في حالة إصابته بأي من الأخطار الاجتماعية المؤمن ضدها ، كالمرض أو العجز أو الشيخوخة أو البطالة أو.... الخ

غير أننا نتفق مع رأى البعض [1] بأن ذلك لا يمكن اعتباره عيباً يوجه لنظام التأمينات الاجتماعية ، فكل ما في الأمر أن حلت التأمينات الاجتماعية بأسلوب علمي وبطريقة سلمية محل المبادأة الفردية متمثلة في الادخار ، لتوفير سبل الأمان ضد تحقق الأخطار الاجتماعية بالنسبة للمؤمن عليه .

٤. تضعف التأمينات الاجتماعية شعور العطف والتراحم لدى صاحب العمل تجاه عماله ، وتؤدى به إلى عدم الوقوف إلى جانب العامل الذي يقع في أزمة ، ارتكانا إلى أن العامل سيحصل على مبلغ من التأمينات الاجتماعية يتوازن به دخله مع قدر من احتياجاته .

غير أن هذا النقد ليس على إطلاقه في كل الأحوال ، لأنه توجد الكثير من الأمثلة الواقعية تثبت أن هذا الشعور من قبل أصحاب الأعمال تجاه عمالهم ليس حتمياً ، إذ يوجد كثير من أصحاب الأعمال يعتبرون أن الاشتراكات التي يؤدونها للتأمينات الاجتماعية للتأمين على عمالهم إنما هي لصالحهم في المقام الأول وليس لصالح العمال ، وذلك كمقابل لحلول هيئة التأمينات الاجتماعية محل أصحاب الأعمال في دفع التعويض للعمال في حالة تحقق أى من الأخطار الاجتماعية المؤمن ضدها ، كما يوجد الكثير من أصحاب العمل من ذوى القلوب الرحيمة والذين يقفون بجانب عمالهم عند حدوث أزمة لهم ولا يكتفون بما يحصل عليه هؤلاء العمال من التأمينات الاجتماعية .

---

(١) د.حمدى محمد عطيفى : مرجع سابق ، ص٤٨٨ .

المطلب الثاني

الخصائص المميزة لقانون التأمين الاجتماعي

رغم حداثة قانون التأمين الاجتماعي في مصر ، إلا أن أهميته تزداد بصفة مستمرة ويتسع نطاق تطبيقه ليشمل أفراد المجتمع بأحكامه فهو لم يقصر حمايته على العمال فحسب بل أمتد لفئات أخرى غيرهم كأصحاب العمل والمشتغلين لحسابهم الخاص ، وهو الأمر الذي يدفعنا للتعرف على خصائص هذا القانون التي تميزه وأهمها الآتي[١]:-

أولاً : قانون التأمين الاجتماعي تتعلق قواعده بالنظام العام الاجتماعي الحمائي :-

يهدف قانون التأمين الاجتماعي إلى تحقيق الأمن الاجتماعي للمواطنين ، من خلال تأمين العجز والشيخوخة والوفاة وإصابات العمل والمرض والبطالة وغيرها، كما أنه يهدف لتحقيق الأمن الاقتصادي للمواطنين وتحقيق نوع من التوازن بين طبقات المجتمع ، بحمايته للطبقات الضعيفة في المجتمع ، وإزاء هذه الأهداف النبيلة ، فإن المشرع حرص على وضع القواعد الكفيلة بضمان تطبيق قواعده بنصوص إلزامية وآمرة يترتب على مخالفتها البطلان ، ولهذا فإن قواعد التأمين الاجتماعي تعد متعلقة بالنظام العام [٢].

ويترتب على الطابع الإلزامي أو الإجباري للتأمين الاجتماعي ، أن أحكام هذا القانون تعتبر متعلقة بالنظام العام ، ولكن يغلب تعلق قواعد القانون الاجتماعي بالنظام العام الاجتماعي أكثر من تعلقه بالنظام العام التوجيهي أو

---

(١) د.صلاح محمد دياب : الوسيط فى شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية فى مملكة البحرين ، مرجع سابق ، ص٤٢٥ وما بعدها ، - د.حمدى محمد عطيفى : مرجع سابق ، ص٤٩١ وما بعدها

(٢) د.أحمد محمد الرفاعى : التأمينات الاجتماعية ، دار النهضة العربية ،ط١٩٩٩ ، ص٤٥.

المرتبط بالمصلحة العامة [١].

وبناء عليه لا يجوز الاتفاق على ما يخالف أحكام قانون التأمين الاجتماعي ، ويبطل الشرط المخالف ويحل محله حكم القانون إعمالاً لقواعد البطلان الجزئي للاتفاقات المخالفة للنظام العام الاجتماعي .

فيجوز الاتفاق على تحمل صاحب العمل بحصة العامل في اشتراك التأمين، لأن هذا الاتفاق يحقق مصلحة العامل ومن ثم يكون صحيحاً ، وعلى العكس يبطل الاتفاق بتحمل العامل لحصة صاحب العمل لأنه يحمل العامل بعبء في غير مصلحته وهذا ما قصدته المادة الرابعة من قانون التامين الاجتماعي رقم ٧٩لسنة ١٩٧٥ عندما نصت على أنه لا يجوز تحميل المؤمن عليه نفقات إلا فيما يرد به نص خاص [٢]) .

وعلى هذا فالاشتراك في التأمين الاجتماعي ليس اختياريا لا للعامل ولا لصاحب العمل ، وإنما هو إلزامي بحكم القانون ، فالاشتراك في التامين التزام قانوني متى توافرت شروطه هذا ما أكده القضاء ، حيث قضت محكمة النقض بأن مصدر التأمين الاجتماعي القانون، وتعتبر أحكامه من النظام العام[٣].

وتأكيداً لذلك حرص المشرع على الحفاظ على حقوق المستفيدين من التأمين وحظر الحجز أو النزول عن مستحقات المستفيدين لدى الهيئات المختصة[٤] .

وإلزامية قانون التأمين الاجتماعي تعنى أن كل عامل تتوافر لديه

---

(١) د. حسام الأهوانى : أصول قانون التأمين الاجتماعي ، ط ١٩٩٣/٩٢ ،ص١٧ .
(٢) نقض مدنى فى ١٩٨٤/١/٣٠ ، ١٩٨٤/٢/١٣ ، د.نبيل عبد اللطيف ،ص٧٩،وراجع نقض مدنى فى ١٩٨٧/٥/١٨ ، موسوعة الهوارى ،ج٧ ، ص٤٩٩.
(٣) الطعن رقم ١٤٢٦ لسنة ٥٠ ق ، جلسة ١٩٨٤/٦/٤ ، موسوعة الهوارى ، ص٦ ، رقم ٢٥١ ،ص٤٢٥ .
(٤) وفقاً لنص المادة(١٤٤) من قانون التامين الاجتماعي معدلة بالقانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٨٠.

شروط الاشتراك يعتبر مؤمناً عليه بقوة القانون ، أما مسألة استيفاء إجراءات الاشتراك والأقساط فهي لا تحول دون التمتع بالحقوق المقررة قانوناً ، فالإلزامية تنصب على التامين الاجتماعي في حد ذاته ولا تتعلق بالاشتراك فقط، لأن القول بغير ذلك يجعل تطبيق نظام التأمين الاجتماعي رهن مشيئة صاحب العمل ، ويحرم العامل من التامين لمخالفة صاحب العمل للقانون بعدم الاشتراك عن عماله كما أن إلزامية التأمين موجهة إلى جهة التأمين الاجتماعي التي خولها المشرع السلطات اللازمة للتحري والضبطية القضائية لتطبيق القانون على الخاضعين له.

ولقد ترتب على الطابع الإلزامي لقانون التامين الاجتماعي ، أن كفل المشرع ما يلزم لتطبيقه بدقة وعدم التهرب من أحكامه ، ولهذا فقد خول المشرع لبعض العاملين بجهة التأمين الاجتماعي صفة الضبطية القضائية التي تخولهم حق دخول محال العمل في مواعيد العمل المعتادة لإجراء التحريات اللازمة والإطلاع على السجلات والدفاتر والأوراق والمحررات التي تتعلق بتنفيذ القانون[1].

كما فرض المشرع أيضاً جزاءات جنائية من قبيل الحبس والغرامة على كل من منع العاملين بالهيئة المختصة ممن لهم صفة الضبطية القضائية من دخول أماكن العمل أو لم يمكنهم من الإطلاع على السجلات والدفاتر والمستندات والأوراق التي يتطلبها تنفيذ هذا القانون أو أمتنع عن إعطاء هذه البيانات [2].

---

(١) وفقاً لنص المادة (١٥٢) من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

(٢) وفقاً للمادة(١٧٨) مكرر ، مضافة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٤ .
راجع نص المادة (١٧٩) من قانون التأمين الاجتماعي والتي تعاقب بالحبس مدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر وبغرامة لا تزيد عن ثلاثة أشهر وبغرامة لا تزيد عن خمسمائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين – لكل من أعطى بسوء قصد بيانات غير صحيحة أو أمتنع عن إعطائها .

ثانياً : قانون التأمين الاجتماعي متطور يهدف إلى حماية الطبقة العاملة :-

يبدو الطابع التقدمي لقانون التأمين الاجتماعي في حمايته المتزايدة للطبقة العاملة من المخاطر المختلفة ، حيث يسعى لتأمين هذه الفئات الضعيفة وتحيق نوع من الحماية والعدالة الاجتماعية لها في مواجهة أصحاب الأعمال [١].

فقد نشأ هذا القانون حينما انتشرت الأفكار الاشتراكية وأخذ المذهب الفردي في التلاشي والانحسار في نهاية القرن التاسع عشر ، وظهرت الدعوة إلى الحماية الاجتماعية وإزالة الفوارق بين طبقات المجتمع ، والنهوض بالطبقة العاملة وإنقاذها من الفاقة والعوز وشظف العيش .

ولقد كانت الحماية التأمينية محدودة في البداية ومقصورة على فئة العمال، ثم أخذت مع التطور بمرور الوقت إلى أن اتسعت وامتدت إلى سائر طبقات المجتمع بما فيها طبقة أصحاب الأعمال أنفسهم وذلك لكي تؤمن الفرد في يومه وغده بما يحقق الاستقرار داخل المجتمع [٢].

ومما يؤكد أن قانون التأمين الاجتماعي قانون تقدمي في تطور مستمرة ويرتبط بالمجتمع وبالتقدم العلمي في سائر العلوم الأخرى من ارتكازه مباشرة على معطيات العلوم الأخرى بهدف توجيه التطور الاجتماعي في مختلف اتجاهاته من خلال القاعدة القانونية الموضوعية ، وقد أدى ذلك إلى أصبح القانون يعتمد في تطوره على معطيات القوانين الأخرى مثل علوم الاقتصاد السياسي والإسكان والطب فلا يمكن لهذا القانون أن يتجاهل تقدم هذه القوانين

---

(١) د.صلاح محمد دياب : شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ،مرجع سابق ص٤٧١ .
(٢) د.محمود حسين منصور : التأمينات الاجتماعية ، منشأة دار المعارف ، الإسكندرية ، بدون سنة نشر ،ص٢١ .

لفترة طويلة[1]ولهذا يستفيد قانون التأمين الاجتماعي من علم الاقتصاد السياسي وعلم السكان وعلم الاجتماع ومن التقدم الطبي حيث تمد هذه العلوم قانون التأمينات الاجتماعية بالمعلومات والبيانات التي تسهم في تحقيق هدفه .

فنجد أن علم الاجتماع وعلم السكان بقيد قانون التأمينات الاجتماعية في معرفة وتوجيه مركز الثقل في التأمينات ونقله من قطاع إلى قطاع آخر ، كما يمكن التقدم الطبي من معرفة الأمراض المهنية الجديدة التي يجب أن تشملها مظلة التامين الاجتماعي ، كما يقدم علم الاقتصاد لقانون التأمينات الاجتماعية خطة التوسع في تطبيق التأمينات من حيث الأشخاص المستفيدين أو من حيث المزايا الممنوحة [2].

وبذلك يمكن القول إن قانون التامين الاجتماعي يرتبط بالمجتمع وبالتقدم العلمي في سائر العلوم ، فهو يرتبط بالمجتمع من حيث نشأته ومن حيث أهدافه ، ويرتبط بالعلوم الأخرى باعتباره وسيلة لتحقيق هذه الأهداف .

وهذه الصلة الوثيقة بين قانون التأمينات الاجتماعية والعلوم الأخرى يكون لها بالغ الأثر في التطوير المستمر في تشريعات التأمين وفقاً لتغير وتطور العلوم وما تتوصل إليه ، ويكون تغيير القاعدة القانونية هو الوسيلة لاستيعاب التطور في مجالات العلوم بما يخدم في حل المشاكل التي تحدث على أرض الواقع .

ولهذا ورغبة في مسايرة قانون التأمينات الاجتماعية للتطور فقد أقتصر دور التشريع العادي على وضع الخطوط العريضة ، وتركت التفصيلات وتفردي الأحكام للسلطة التنفيذية بما تصدره من قرارات ولوائح في هذا الشأن

---

(١) د. مصطفى الجمال : الوسيط فى التأمينات الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص١٥٨ .
(٢) د.سعيد عبد السلام : مرجع سابق ، ص ٧١ وما بعدها د.محمود حسين منصور : التأمينات الاجتماعية ، منشأة دار المعارف ، الإسكندرية ، بدون سنة نشر ،ص٢١ .

بحيث يمكن تغييرها كلما دعت الحاجة إلى ذلك .

ثالثاً : قانون التأمين الاجتماعي قانون تنظيمي :-

تمثل الإرادة الأداة الرئيسية لأعمال العلاقات القانونية ، كما تمثل حرية الأطراف والمساواة القانونية القاعدة الأساسية لهذه العلاقات القانونية في النظام القانوني التقليدي ، فلا يخضع الإنسان لقيد إلا ما يرتضيه لنفسه ، ويقتصر دور القانون الموضوعي في هذا النظام على مجرد حماية القيم التي يستند إليها المجتمع والتي تتمثل في الحرية والمساواة ، ومنع الاعتداء على هذه الحريات .

ولكن قانون التأمينات الاجتماعية فضلاً عن هذا الدور يقوم بدور أخر ، لا يقتصر على مجرد حماية وضع معين أنشأته إرادة الإطراف واختيارهم ، فهو الذي ينظم ويحدد الأشخاص الذين ينطبق عليهم نظام التأمينات الاجتماعية سواء باعتبارهم ممولين أو باعتبارهم مستفيدين ، ويحدد قيام العلاقة التأمينية دون حاجة لتدخل إرادة هؤلاء الأطراف ، كما يحدد الحقوق والواجبات التي تقع على عاتق الأطراف والأحوال التي تنتهي فيها العلاقة التأمينية دون توقف على إرادة أطراف العلاقة التأمينية ، وعلى هذا الأساس فما يقوم به قانون التأمين الاجتماعي من دور هو نفس ما يقوم به الإرادات في النظام القانوني التقليدي[١].

ونظراً لتعدد وأتساع الدور الذي يقوم به قانون التأمين الاجتماعي ، فليس غريباً أن يكون هذا القانون متشعباً ومتسماً بالتفصيل والاستقصاء لمواجهة الحالات الواقعية بتفصيلاتها الجزئية ، وإفراد الحالات التأمينية بما يتوافق مع ظروف كل حالة ، من حيث نشأتها وانتهائها ومضمونها ، ولهذا

---

(١) د.مصطفى الجمال ، مرجع سابق ، ص١٥٤

يترك أمر التفصيلات للتشريع الفرعي أو القرارات الوزارية التي تكون أقرب لواقع المجتمع وظروفه ، فتأتى متلائمة ومتوافقة معها ويسهل تغييرها في حالة ما إذا تغيرت هذه الظروف ، ولهذا فهناك كم هائل من القرارات والمنشورات الوزارية التي صدرت تنفيذاً للنصوص التشريعية في قانون التامين الاجتماعي [١].

(١) حيث بلغ عدد القرارات الوزارية المنفذة لقانون التأمين الاجتماعي خلال الفترة من (١٩٧٥ إلى ١٩٨٩) حوالي (١٠٤ قرار) ،كما بلغ عدد المنشورات الوزارية التفسيرية خلال الفترة نفسها حوالي (٥١ منشور) .

المبحث الثاني

الفئات المستفيدة من قانون التأمين الاجتماعي

إذا كان نظام التأمينات الاجتماعية قد نشأ في الأصل لحماية عمال الصناعة ، ثم أخذ يمتد خارج هذه الطائفة ليشمل غيرها من طوائف العمال أو من الطوائف المهنية الأخرى ولذلك فإن قانون التأمين الاجتماعي يتخذ دائماً معايير مهنية لتحديد المستفيدين من هذه التأمينات. لذلك نجد أن المستفيدين من التأمينات الاجتماعية في مصر الآن تحكمهم **ثلاثة نظم:**

أولهـــا: النظام المقرر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وهو النظام الخاص بالعمال.

ثانيهما: النظام المقرر بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ وهو النظام الخاص بأصحاب الأعمال.

ثالثهما: النظام المقرر بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٨٠ وهو النظام الخاص بالعمال وأصحاب الأعمال الذين لا يخضعون للنظامين الأول والثاني ويعرف بالتأمين الشامل باعتبار شموله لمن لا تشملهم النظم الأخرى.

وبناء على ذلك سوف نقسم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب، **على الوجه التالي:**

المطلب الأول: تأمينات العمال.

المطلب الثاني: تأمينات أصحاب الأعمال.

المطلب الثالث: التأمين الشامل.

المطلب الأول

تأمينـــات العمـــال

تنص المادة الثانية من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ على أنه " تسرى أحكام هذا القانون على العاملين من **الفئات الآتية**[١]:

أ- العاملون المدنيون بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لأي من هذه الجهات وغيرها من الوحدات الاقتصادية بالقطاع العام.

ب- العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل الذين تتوافر فيهم **الشروط الآتية**:

١- أن يكون سن المؤمن عليه (١٨ سنة) فأكثر.

٢- أن تكون علاقة العمل التي تربط المؤمن عليه بصاحب العمل منتظمة ويصدر وزير التأمينات قراراً[٢] بتحديد القواعد والشروط اللازم توافرها لاعتبار علاقة العمل منتظمة، ويستثنى من هذا الشرط عمال المقاولات وعمال الشحن والتفريغ.

ومع عدم الإخلال بأحكام الاتفاقات الدولية التي صدقت عليها جمهورية مصر العربية يشترط لسريان أحكام هذا القانون على الأجانب الخاضعين لقانون العمل، ألا تقل مدة العقد عن سنة وأن توجد اتفاقية بالمعاملة بالمثل.

ج- المشتغلون بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل فيما عدا من يعمل منهم داخل المنازل الخاصة الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير التأمينات[٣].

---

(١) المادة الثانية معدلة بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧، ويعمل بها بأثر رجعى اعتباراً من ١٩٧٥/٩/١.

(٢) صدر قرار وزير التأمينات رقم ٢٨٦ لسنة ١٩٧٦، نشر بالوقائع المصرية: العدد (٢٦٢) في ١٥ نوفمبر ١٩٧٦، ويعمل به اعتباراً من ١٩٧٥/٩/١ تنفيذاً لأحكام وزير التأمينات.

(٣) الفقرة الثانية من المادة (٣) معدلة بالقانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٨٠ ويعمل بالتعديل اعتباراً من ١٩٨٠/٥/٤.

ولكي تضح جوانب هذا الموضوع لابد من بحث الشروط اللازم توافرها في العامل لكي يستفيد من التأمينات الاجتماعية، حيث نجد أن العمال الخاضعين لقانون العمل منهم بعض الفئات لا تخضع لقانون التأمينات الاجتماعية، بالرغم من خضوعهم لقانون العمل، وفى المقابل هناك عمال لا يخضعون لقانون العمل ومع ذلك يخضعون لقانون التأمينات الاجتماعية، وأخيراً توجد بعض الفئات من العمال يستبعدون من الخضوع لتأمين البطالة.

وبناءً على ذلك، سوف نقسم هذا المطلب إلى الفروع التالية:

الفرع الأول

العمـــــــال

يتضح من نص المادة الثانية من قانون التأمين الاجتماعي أن هناك فئتين من العمال يسرى عليهم قانون التأمين الاجتماعي هما فئة العاملون بالحكومة والقطاع العام، وفئة الخاضعون لقانون العمل.

على أنه يجب الأخذ في الاعتبار أنه إذا كان العامل يعمل في أكثر من جهة، فإنه لا يجوز أن يتعدد التأمين بالنسبة له، بل يقتصر اشتراط العامل في التأمينات على العمل الأصلي ومما يؤكد ذلك ما جاء بالمادة (٥/ط) والخاصة بتعريف الأجر، حيث تقرر أن الأجر هو ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدي لقاء عمله الأصلي، فالأجر الذي يتخذ أساساً لحساب اشتراكات التأمينات هو الأجر المستحق عن العمل الأصلي، فهذا التفسير هو الذي يعطى لعبارة العمل الأصلي معنى متميزاً في النص وإعمال النص خير من إهماله، ولو لم يقصد المشرع من عبارة العمل الأصلي تحديد نوع العمل الذي يخضع للتأمينات الاجتماعية لكان يكفى جداً استعمال لفظ العمل فقط[١].

---

(١) د. حسام الأهوانى: مرجع سابق، ص ٢٠.

ويعتبر العمل المعين فيه المؤمن عليه على وظيفة عامة هو العمل الأصلي فالعمل في الحكومة أو القطاع العام أو قطاع الأعمال العام يعتبر العمل الأصلي، فالأصل أنه يحظر على من يعمل في هاتين الجهتين أى يعمل في أى وظيفة أخرى.

وفيما عدا هذه الحالة فإن العمل الذي يحصل منه المؤمن عليه على الأجر الأكبر هو الذي يجب اعتباره عملاً أصلياً.

أولاً : العاملون بالحكومة أو القطاع العام :

بالنسبة لطائفة عمال الحكومة ومن في حكمهم فإنهم يخضعون لقانون التأمينات الاجتماعية دون شروط وبالتالي يسرى عليهم حكم هذا القانون ويشمل ذلك العاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والقطاع العام وعلى ذلك فلا مشكلة بالنسبة للعاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والقطاع العام من حيث خضوعهم لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

فقد قرر المشرع بمقتضى القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ولأول مرة سريان نظام التأمينات الاجتماعية على العاملين في الجهاز الإداري للدولة سواء في الحكومة أو القطاع العام حيث كان العاملون في القطاع الحكومي يخضعون لنظام للتأمين والمعاشات خاص بهم والصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣.

وكان العاملون في القطاع الخاص هم الذين يخضعون وحدهم لقانون التأمينات الاجتماعية، وكانت هناك قوانين خاصة بأفراد القوات المسلحة وكانت هناك طوائف مختلفة تخضع لأنظمة خاصة بها، وقد أسفر التطبيق العملي لهذه القوانين عن كثير من الفروق في الأسس والمزايا بين تلك التشريعات مما ترتب عليه عدم المساواة بين المنتفعين من أنظمة التأمينات الاجتماعية وهذا ما دعي المشرع للتدخل وتوحيد أنظمة التأمينات الاجتماعية تحقيقاً للمساواة

بين العاملين المنتفعين – وقرر إخضاع العاملين في الحكومة والقطاع العام لنظام التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥(١).

وفى ظل هذا القانون قضى المشرع على كل تفرقة بين العاملين من حيث الاستفادة بمزايا نظام التأمينات الاجتماعية كما ساعد على التقليل من المشاكل العملية التي كانت تثور في حالة انتقال أحد العاملين من قطاع إلى قطاع آخر، أو في حالة تغيير صفة القطاع الذي يعملون فيه، كما لو تحول إلى قطاع عام بعد أن كان قطاع خاص على أثر عملية التأميم، أو كما لو تحول من قطاع عام إلى خاص كما يحدث في الوقت الحالي على أثر تطبيق الخصخصة وبالتالي لا تترتب على ذلك أية مشاكل فيما يتعلق بالتأمين الاجتماعي(٢).

ويقصد بالعامل في مفهوم القانون العام من تتوافر فيه العناصر التي تقوم عليها فكرة الموظف العام وهى(٣):

أولاً: الخدمة العامة.

ثانياً: أن يعمل الموظف في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.

ثالثاً: أن يعين الموظف في وظيفة من السلطة التي تملك تعينه قانوناً.

ويقصد بالعاملين المدنيين بالدولة، الموظفون الذين يعملون في وزارات الحكومة المختلفة وفى المصالح التابعة لها وفى وحدات الإدارة المحلية(٤).

---

(١) راجع فى ذلك كل من: د. أحمد حسن البرعى: مرجع سابق، ص ٦٥، د. حسام الأهوانى: مرجع سابق، ص ٢١، د. مصطفى الجمال: مرجع سابق، ص ١٦٩، د. جلال إبراهيم: مرجع سابق، ص ٨٨ وما بعدها.

(٢) د. أحمد محمد الرفاعى: مرجع سابق، ص ٥٧.

(٣) راجع تفصيل ذلك، د. سليمان الطماوى: مبادئ القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الفكر العربي، ط ١٩٧٣، ص ٢٨٢ وما بعدها.

(٤) د. أحمد شوقى المليجي: الوسيط في التشريعات الاجتماعية، طبعة نادي القضاة، ١٩٨٠، الكتاب الثالث، ص ٣٢.

ثانياً: العاملون الخاضعون لقانون العمل:

بعد أن أخضع المشرع العاملون بالعمل العام لقانون التأمين الاجتماعي كالقائمين بالعمل الخاص، صار توافر صفة العامل هو مناط الخضوع لهذا القانون، على أن المشرع اشترط لخضوع العمال الخاضعين لقانون العمل لتأمينات العمال بعض الشروط، نص عليها في الفقرة (ب) من المادة الثانية سالفة الإشارة إليها.

فإذا تخلف شرط منها كان العامل غير خاضع لتأمينات العمال على الرغم من توافر مناط تطبيقها في حقه[1].

وبناءً على ذلك لابد حتى يخضع الشخص لقانون التأمينات الاجتماعية، أن تتوافر لديه صفة العامل، وتتوافر هذه الصفة إذا كانت هناك علاقة تبعية تربطه بصاحب العمل والعبرة هنا بالتبعية القانونية، كما ينبغي أن يحصل العامل على أجر مقابل قيامه بأداء العمل.

وفضلاً عن ذلك فقد اشترط المشرع في قانون التأمينات الاجتماعية شرطين لاستفادة العامل من أحكام القانون وهما:

أ - بلوغ العامل سن الثامنة عشرة.

ب - انتظام علاقة العمل.

الشرط الأول: بلوغ العامل سن الثامنة عشرة: يشترط كي يخضع العامل لنظام التأمينات الاجتماعية، ألا يقل سنه عن (١٨ سنة) ومعنى ذلك أن الحدث الذي يلتحق بالعمل في السن القانونية (الحد الأدنى ١٤ سنة)[2] يظل دون حماية طيلة أربع سنوات كاملة.

---

(١) د. مصطفى الجمال: مرجع سابق، ص ١٧٠.
(٢) وفقاً للمادة (٩٨) من قانون العمل الجديد الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

فالعامل الذي تقل سنه عن الثامنة عشر لا يخضع لقانون التأمينات الاجتماعية وأن العامل الذي بلغ أو تجاوز هذه السن يخضع لهذا القانون متى توافرت باقي شروط ذلك.

وترجع الحكمة من وراء استبعاد طائفة العمال الأحداث من الخضوع لقانون التأمين الاجتماعي عدم الإثقال على أصحاب الأعمال الذين يقومون بتدريب الأحداث والصبية لكي يتعلموا المهن والحرف، فقرر المشرع إعفاء أصحاب الأعمال من عبء التأمينات الاجتماعية حتى لا يحجموا عن تدريب الأحداث والصبية فيفقد المجتمع باباً مهماً من أبواب التمرين والتعليم الحرفي والمهني[١]، كما أن العامل لن يضار لأن أجره يكون ضئيلاً في البداية حيث يكون خصم نسبة الاشتراكات منها عبئاً ثقيلاً عليه قد يدفعه إلى هجر العمل المنتظم، كما أنه يكون صغير السن بحيث يكون أمامه بعد بلوغ سن الثامنة عشرة الوقت الكافي للاستفادة من أحكام تأمين العجز والشيخوخة والمرض، ففي هذه السن الصغيرة تكون أخطار العجز والوفاة والشيخوخة والمرض ضئيلة للغاية بحيث تبرر عدم تأمينها مراعاة لمصلحة أخرى أولى بالرعاية وهى تكوين أجيال من الحرفيين والمهنيين[٢].

ويلاحظ أن اشتراط بلوغ سن الثامنة عشر لسريان قانون التأمين الاجتماعي قاصر على العاملين الخاضعين لقانون العمل، دون العاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة ومن في حكمهم لأن القوانين السارية على هؤلاء الأخيرين لا تسمح بتعيين من هم دون السادسة عشرة، فإذا بلغ هذه السن جاز تشغيله وخضع لأحكام قانون التأمين في الوقت الذي يكون نده الذي يعمل في القطاع الخاص لا يخضع لأحكام قانون التأمين إلا إذا بلغ الثامنة عشرة عاماً، وقد قرر المشرع استثناءً من شرط بلوغ العامل سن الثامنة عشر استثناءان هما:

---

(١) د. أحمد حسن البرعى: المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٣٤٩.
(٢) د. حسام الأهوانى: مرجع سابق، ص ٢٣، ٢٤.

الاستثناء الأول: تأمين إصابات العمل: لما كان العامل يتعرض أياً كانت سنة لأخطار إصابات العمل، فقد قررت المادة الثالثة من قانون التأمين الاجتماعي سريان أحكام تأمين إصابات العمل على العاملين الذين تقل أعمارهم عن الثامنة عشرة عاماً، والمتدرجين والتلاميذ الصناعيين والطلاب المشتغلين في مشروعات التشغيل الصيفي والمكلفين بالخدمة العامة.

والهدف من ذلك حماية هذه الفئات من أخطار العمل التي يتعرضون لها في سن مبكرة.

الاستثناء الثاني: العمال الذين سبق التأمين عليهم: تنص الفقرة الأولى من المادة الثالثة من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ على أنه "استثناء من أحكام المادة (٢) تسرى أحكام هذا القانون على العاملين الذين سبق التأمين عليهم وفقاً لقوانين التأمينات الاجتماعية والتأمين والمعاشات المشار إليها بالمادة الثانية من قانون الإصدار".

ويفهم من هذا النص أن العمال الذين لم يبلغوا سن الثامنة عشرة عاماً والذين سبق التأمين عليهم وفقاً لقوانين التأمينات الاجتماعية والتأمين والمعاشات المشار إليها بالمادة الثانية من قانون الإصدار، هؤلاء العمال تسرى عليهم أحكام قانون التأمين الاجتماعي الحالي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وذلك على سبيل الاستثناء.

الشرط الثاني: انتظام علاقة العمل بين العامل المؤمن عليه وصاحب العمل: تشترط المادة (٢/ب) من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ لسريانه على العاملين الخاضعين لأحكام قانون العمل، "أن تكون علاقة العمل التي تربط المؤمن عليه بصاحب العمل منتظمة" وتنص على أن "يصدر وزير التأمينات قراراً بتحديد القواعد والشروط اللازم توافرها لاعتبار علاقة العمل منتظمة".

وبناءً على هذا النص، قد استثنى قانون التأمين الاجتماعي من الخضوع لأحكامه العمال المرتبطين بعلاقات عمل غير منتظمة، وترجع الحكمة من وراء هذا الاستثناء صعوبة حساب وتحصيل اشتراكات التأمين وصعوبة حساب الحقوق التأمينية بالنسبة للعاملين المرتبطين بعلاقات عمل غير منتظمة[١].

وقد حدد القرار الوزاري رقم ٢٨٦ لسنة ١٩٧٦ الشروط اللازم توافرها لاعتبار علاقة العمل منتظمة، فقد نصت المادة الأولى من هذا القرار أن "تعتبر علاقة العمل منتظمة إذا كان العمل الذي يزاوله العامل يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط، أو كان يستغرق ستة أشهر على الأقل".

ويقترب هذا المعيار من معيار العمال العرضين في نطاق قانون العمل، ومن نص القرار رقم (٢٨٦) المذكور، يتضح لنا، أن المشرع وضع معيارين إذا توافر أحدهما كانت علاقة العمل منتظمة وتخضع نتيجة ذلك لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية[٢].

المعيار الأول: معيار طبيعة العمل: أن يكون العمل الذي يزاوله العامل مما يدخل في نشاط صاحب العمل أى يعتبر داخلاً في حرفة أو مهنة صاحب العمل، وفى هذه الحالة لا يشترط أى مدة لعقد العمل، فمجرد وجود العلاقة يكفى لتمتعها بصفة الانتظام وبالتالي سريان قانون التأمين الاجتماعي[٣]، كما لو استخدم صاحب مصنع أدوات كهربائية، عامل أدوات كهربائية فهنا تعتبر علاقة العمل منتظمة بغض النظر عن استمرار علاقة العمل.

---

(١) د. صلاح محمد دياب : شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص ٤٨٢.
(٢) د. أحمد حسن البرعى: المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٣٥٢.
(٣) د. حسام الأهوانى: مرجع سابق، ص ٢٦.

ومن الملاحظ أن القرار الوزاري يستخلص توافر العلاقة المنتظمة من مجرد أن يستخدم صاحب العمل العامل فيما يعتبر حرفة أو مهنة له، وذلك بصرف النظر تماماً عن مدة العقد، ومعيار طبيعة العمل يعتبر منضبطاً في تحديد انتظام العلاقة ويحول دون تهرب أصحاب العمل من القانون عن طريق إنهاء العقد قبل مرور مدة معينة.

المعيار الثاني: معيار المدة: إذا لم يكن العمل الذي يؤديه العمل داخلاً في نشاط صاحب العمل أو حرفته، فإن علاقة العمل لا تكون منتظمة إلا إذا استمرت ستة أشهر فأكثر، وهذا المعيار يواجه الفرض الذي يستخدم فيه صاحب العمل عاملاً لكي يؤدى له عملاً لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط، كأن يستخدم صاحب مصنع نسيج سباكاً للقيام ببعض الأعمال أو أن يستخدم صاحب مصنع للأخشاب عاملاً كهربائياً.

وفى هذا الفرض تبرز أهمية عنصر المدة لتحديد ما إذا كانت علاقة العمل التي تربط بينهما منتظمة أو غير منتظمة، فإذا كان العمل الذي يؤديه العامل في خدمة صاحب العمل يستغرق ستة أشهر فأكثر فإن القانون يعتبرها علاقة عمل منتظمة تخضع من ثم لقانون التأمينات الاجتماعية، أما إذا كان العمل الذي يؤديه العامل يستغرق أقل من ستة أشهر، فإن القانون لا يعتبرها علاقة عمل منتظمة، ولا تخضع من ثم لقانون التأمينات الاجتماعية[١].

ويلاحظ أنه لا يشترط لاعتبار علاقة العمل منتظمة، ضرورة توافر المعيارين السابقين معاً، بل إن توافر أحدهما فقط يكفى لاعتبار علاقة العمل منتظمة على النحو الذي يتطلبه القانون.

الفئات المستثناه من شرط انتظام علاقة العمل: قرر المشرع صراحة استثناء عمال المقاولات وعمال الشحن والتفريغ من شرط العمالة المنتظمة فقد نصت الفقرة (ب) من المادة الثانية من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩

(١) د. جلال محمد إبراهيم: شرح قانون التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١٠٩، ١١٠.

لسنة ١٩٧٥ على أنه "يستثنى من هذا الشرط (انتظام علاقة العمل) عمال المقاولات وعمال الشحن والتفريغ" ويعنى هذا الاستثناء أن طائفة عمال المقاولات وعمال الشحن والتفريغ يستفيدون من أحكام التأمينات الاجتماعية المقررة بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ خروجاً على القاعدة العامة أى أنه لا يتطلب فى هذه الحالة شرط انتظام علاقة العمل، بمعنى أن هذه الطائفة تخضع لقانون التأمين الاجتماعي حتى ولو لم يتوافر أى من المعيارين السابقين، معيار طبيعة العمل ومعيار المدة ذلك أن المشرع استثناهم بصريح النص من هذا الشرط[١].

ولقد قرر المشرع خضوع عمال المقاولات وعمال الشحن والتفريغ لقانون التأمين الاجتماعي لأنهم يعتبرون بصفة دائمة من العمال العرضيين، فلو كلف مقاول شحن وتفريغ عاملاً بشحن أو تفريغ سفينة واحدة فقط، بحيث ينتهي العقد بإتمام شحن أو تفريغ هذه السفينة، فإن هذا العمل لا يعتبر عرضياً رغم أنه مؤقت لأنه يدخل فى صميم ما يزاوله صاحب العمل[٢].

كما أن طبيعة هذه الأعمال تكون عادة مؤقتة بحيث يستحيل خضوع هؤلاء الأفراد لقانون التأمين الاجتماعي لو اشترطنا انتظامهم في العمل لمدة ستة أشهر، فالمقاولات والشحن والتفريغ تكون عادة لمدة قصيرة بحسب العمليات، ويحرص المشرع على إخضاع هذه الفئة لقانون التأمين الاجتماعي وليس لقانون التأمين الشامل لأن ارتفاع مستوى أجورهم يجعل التأمين الأخير غير مناسب لهم، فالتأمين الشامل قصد به أصلاً الفئات قليلة الكسب[٣].

---

(١) د. أحمد محمد الرفاعى: مرجع سابق، ص ٨٨.
(٢) د. حسام الأهوانى: مرجع سابق، ص ٢٨.
(٣) د. على العريف: التأمينات الاجتماعية، ص ١٦.

الفرع الثاني

العمـــال الأجانـــب

بالنسبة للعمال الأجانب، فإن المشرع المصري لم يكتف بمجرد توافر الشروط المتقدمة وهى: خضوع علاقة عمل الأجنبي بصاحب العمل لقانون العمل المصري، وألا يقل سن الأجنبي عن ثمانية عشر عاماً، وأن تكون علاقة عمل الأجنبي بصاحب العمل منتظمة لكي يمكن الاستفادة من أحكام قانون التأمين الاجتماعي، وإنما تطلب زيادة على هذه الشروط الثلاثة، شرطان آخران، قررتهما المادة (٢/ب) من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ على أنه: "مع عدم الإخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها جمهورية مصر العربية يشترط لسريان أحكام هذا القانون على الأجانب الخاضعين لقانون العمل ألا تقل مدة العقد عن سنة وأن توجد اتفاقية بالمعاملة بالمثل".

ومن خلال هذا النص يتضح أن العمال الأجانب الذين يخضعون لقانون العمل يجب فضلاً عن الشروط الثلاثة السابقة، أن يتوافر فيهم شرطان هما:

الشرط الأول: ألا تقل مدة العمل عن سنة: يقصد المشرع من ضرورة ألا تقل مدة عمل الأجنبي عن سنة، انتظام علاقة العمل على نحو ما سبق وإن كان تطلب في هذه الحالة مدة عمل أطول عن تلك المتطلبة بالنسبة للعامل المصري، فقد حرص المشرع على اشتراط ألا تقل مدة العقد عن سنة وذلك كمعيار لتوافر شروط انتظام علاقة العمل، ونتفق مع بعض الفقه[١] أنه إذا كان عقد العمل الأجنبي غير محدد المدة فإن التأمين يسرى شريطة أن تستمر علاقة العمل لمدة سنة، أما إذا كان

---

(١) د. حسام الأهوانى: مرجع سابق، ص ٣٦.

العقد محدد المدة فيكفى لسريان التأمين أن تكون مدته سنة دون اشتراط قضاء المدة فعلاً لأن مجرد تحديد المدة يفيد الانتظام.

الشرط الثاني: أن توجد اتفاقية للمعاملة بالمثل: وهذا الشرط ضروري أصلاً للترخيص للأجنبي للعمل في مصر، وتطلب شرط المعاملة بالمثل تبرره الاعتبارات التالية: مدى حاجة الدولة للعمال الأجانب فسريان التأمين الاجتماعي عليهم قد يكون عاملاً لترغيبهم في العمل في تلك الدولة حيث يوجد لهم الأمان والعمل، وبالنسبة للدولة المصدرة لليد العاملة فإنها تكون في حاجة لشرط المعاملة بالمثل كورقة تساوم بها مع الدولة المستوردة للعمالة من أجل توفير الحماية اللازمة لمواطنيها العاملين في الخارج، ولهذا فإن الدولة المصدرة للعمالة ترفض استفادة الأجانب من التأمينات الاجتماعية حتى يكون منحهم هذا الحق مطلباً للدولة المستوردة، ومن ثم تدخل الدولتان في مفاوضات يترتب عليها توفير مزايا التأمينات لمواطني كل من الدولتين على أساس مبدأ المعاملة بالمثل.

كما يبرره من جهة أخرى حرص المشرع على تفادى الازدواج فى التأمينات الاجتماعية فقد يخضع الأجنبي للتأمين الاجتماعي في بلده حتى ولو كان يعمل فى الخارج، وعادة ما تقوم الاتفاقيات الثنائية بتنظيم هذه المسألة وتكون المشكلة الرئيسية في هذا الصدد تتعلق بتحويل احتياطات التأمين من دولة إلى أخرى.

الاستثناء من شرط المعاملة بالمثل:

١- العامل الأجنبي الذي يعمل في مصر وينتمي لدولة لم توقع على اتفاقية معاملة بالمثل مع مصر، ولكن مصر تكون قد صدقت على اتفاقية دولية تقضى بالتزامها بتطبيق قانون التأمين الاجتماعي على مواطني هذه الدولة الأجنبية دون حاجة لشرط المعاملة بالمثل.

٢- العمال الأجانب الذين سبق التأمين عليهم وفقاً لقوانين التأمينات والمعاشات السابقة على صدور هذا القانون[١] وذلك كما هو الحال في القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ الذي لم يكن يشترط المعاملة بالمثل لخضوع الأجنبي لقانون التأمين الاجتماعي.

مدى سريان قانون التأمين الاجتماعي على العاملين الأجانب بالقطاع الحكومي والعام والعاملين لدى بعثاتهم الدبلوماسية والقنصلية وفروع الهيئات والمنظمات الدولية:

لقد اقتصر قانون التأمين الاجتماعي على تنظيم خضوع العمال الأجانب العاملين بالقطاع الخاص لأحكام قانون التأمين الاجتماعي، فما هو الوضع القانوني بالنسبة للعمال الأجانب العاملين في الحكومة أو القطاع العام، وكذلك العمال الأجانب العاملين لدى بعثاتهم الدبلوماسية والقنصلية ولدى فروع الهيئات والمنظمات الدولية في مصر:

أولاً: العمال الأجانب في القطاع الحكومي والعام: لا تثور أى مشكلة لخضوعهم لأحكام التأمينات الاجتماعية، فالمشرع المصري لم يضع أى شروط خاصة لخضوع هؤلاء الأجانب لقانون التأمينات الاجتماعية، بل ساوى في هذا الشأن بينهم وبين العاملين المصريين، بحيث يستفيد العامل الأجنبي الذي يعمل في القطاع الحكومي أو القطاع العام من قانون التأمينات الاجتماعية متى توافرت فيه الشروط التي يتطلبها القانون بالنسبة للمصريين، حتى ولو كانت دولة العامل الأجنبي لا تطبق قانون التأمين الاجتماعي بها على المصريين الذين يعملون على أرضها[٢].

ثانياً: العمال الأجانب لدى بعثاتهم الدبلوماسية والقنصلية في مصر وفروع الهيئات والمنظمات الدولية: لا يسرى قانون التأمين الاجتماعي على

---

(١) وفقاً للمادة (٣) من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.
(٢) د. أحمد حسن البرعى: المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٣٥٦.

الأجانب العاملين لدى بعثاتهم الدبلوماسية والقنصلية الموجودة في مصر، وذلك على أساس الاعتبارات الدولية والعرف الدولي، ومما يؤكد ذلك أن المشرع يعتبر من أسباب صرف تعويض الدفعة الواحدة التحاق المؤمن عليه بالعمل في سفارة دولته أو قنصليته في مصر.

وبناءً على ذلك لا يخضع هؤلاء بمن فيهم من العاملون بالهيئات والمنظمات الدولية لقانون التأمينات الاجتماعية المصري، ولو توافرت بشأنهم الشروط التي تطلبها القانون، ولو كانت دولتهم قد وقعت مع مصر اتفاقية المعاملة بالمثل، ويرجع ذلك إلى القواعد المستقرة في القانون الدولي، والتي بموجبها لا يخضع هؤلاء الأشخاص لقوانين دولة المقر، وإنما تطبق عليهم النظم الخاصة بالهيئات الدولية التي يعملون بها[1] أو قوانين بلادهم بالنسبة لأعضاء السلكيين الدبلوماسي والقنصلي مع ملاحظة أن المصري الذي يعمل في السفارات الأجنبية أو القنصليات، يظل خاضعاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية المصري.

---

(١) وقد أفتى بذلك مجلس الدولة المصري، حيث قرر أن "موظفي جامعة الدول العربية لا يخضعون لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية"، راجع فتواه رقم ١٩٥٣/٤/٥٣، جلسة ١٩٦٣/٦/٣٠، مدونة الفكهاني، ص ٩٤٥، رقم (٩٣).

الفرع الثالث

من هم في حكم خدم المنازل

وفقاً لنص المادة الثانية فقرة (ج) من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥، أنه تسرى أحكام هذا القانون على العاملين من الفئات التالية: (ج) المشتغلون بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل فيما عدا من يعمل منهم داخل المنازل الخاصة الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير التأمينات.

وقد صدر قرار وزير التأمينات رقم ١٤٩ لسنة ١٩٧٧(١) بشأن تحديد المشتغلين داخل المنازل الخاصة الذين لا تسرى عليهم أحكام قانون التأمين الاجتماعي الحالي، ونص في مادته الأولى على عدم سريان أحكام قانون التأمين الاجتماعي في شأن هؤلاء إذا توافر في شأنهم الشرطان التاليان:

١- أن يكون محل مزاولة العمل داخل منزل معد للسكن الخاص.

٢- أن يكون العمل الذي يمارسه يدوياً لقضاء حاجات شخصية للمخدوم أو ذويه.

ويتضح من قرار وزير التأمينات المشار إليه أنه قد اشترط لإمكان اعتبار الشخص من خدم المنازل -ولا يخضع من ثم لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية شرطان: أحدهما مكاني، أى يتعلق بمكان مزاولة العمل، والثاني موضوعي، أى يتعلق بموضوع العمل ذاته الذي يؤديه[٢].

أما الشرط المكاني، فيجب أن يكون محل مزاولة العمل داخل منزل معد للسكن الخاص، وعلى ذلك فإذا لم يكن مزاولة العمل داخل منزل معد للسكن فإن الشخص لا يعتبر خادماً كما هو الحال بالنسبة للأشخاص الذين يؤدون عمل له

---

(١) صدر قرار وزير التأمينات رقم ١٤٩ لسنة ١٩٧٧، الوقائع المصرية: العدد (١٦٥) فى ١٩٧٧/٧/١٦.

(٢) د. جلال محمد إبراهيم : الوجيز في شرح قانون التأمينات الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص ٩٩.

صفة الخدمة المنزلية ولكن ليس في المنازل وإنما في الفنادق والملاهي والمطاعم ودور السينما، وكذلك الأمر بالنسبة لمن يستخدمهم الشخص ليس في منزله إنما في مكتبه أو عيادته.

أما الشرط الموضوعي المتعلق بطبيعة العمل الذي يزاوله الشخص، فيجب أن يكون هذا العمل يدوياً لقضاء حاجات شخصية للمخدوم أو ذويه، فيجب أولاً أن يكون العمل يدوياً فإذا كان ذهنياً لم يكن الشخص خادماً، ولو كان داخل السكن، كالسكرتير الخاص والمدرس الخاص وأمين المكتبة، ويجب ثانياً أن يكون هذا العمل اليدوي لقضاء حاجات شخصية للمخدوم أو ذويه فإذا لم يكن لقضاء حاجتهم الشخصية فلا يعتبر الشخص خادماً كمن يعمل في خدمة مستأجري الشقق المفروشة، ويقصد بذوي المخدوم أسرته وكل من يقيم أو يتردد على المنزل[١].

وإذا كان الشخص يعمل في الوقت نفسه في عمل داخل المنزل وعمل خارج المنزل، أو يعمل عملاً مما يعتبر من أعمال الخدمة المنزلية وعملاً مما لا يدخل فيها فالعبرة بالعمل الرئيسي باعتبار أن كل عمل مركب يتسم بالصفة الرئيسية فيه، فإذا كان العمل تجتمع فيه صفة العمل اليدوي والذهني معاً أو عمل داخل المنزل وعمل خارجه، فإنه يجب تغليب الصفة الغالبة في العمل أى تغليب النشاط الأكثر أهمية بمعنى أن العبرة هنا تكون بالعمل الأصلي من هما فإذا كان العمل الأصلي ذهنياً لا يعتبر من الخدم وإذا كان العمل الأصلي يدوياً اعتبر من الخدم، وفى حالة عدم إمكان تغليب صفة على أخرى، فالأرجح هو تغليب الصفة التي تؤدى إلى تطبيق قانون التأمين الاجتماعي رعاية لمصلحة العامل ولأن القاعدة أن الاستثناء يفسر تفسيراً ضيقاً ولا يتوسع فيه أو يقاس عليه[٢].

---

(١) د. حسام الأهوانى: مرجع سابق، ص ٣١.
(٢) د. أحمد محمد الرفاعى: مرجع سابق، ص ١١١.

وبما أن الخدم هم من يقومون بأعمال مادية متعلقة بالمعيشة فإنه يخرج من دائرة هؤلاء من يقومون بعمل ذهني ولو كان داخل المسكن، فلا يعتبر من الخدم السكرتير الخاص أو المدرس الخاص أو أمين المكتبة الخاصة، فهؤلاء جميعاً ليسوا من الخدم ويخضعون نتيجة ذلك لقانون التأمينات الاجتماعية متى توافرت فيهم الشروط القانونية[١].

أما من هم في حكم خدم المنازل فيقصد بهم من يؤدون خدمات شخصية تتعلق بحياة صاحب العمل وذويه دون أن تدخل فيما تقتضيه من أمور المعيشة ذاتها، وبناءً على ذلك يعد في حكم خدم المنازل وتنطبق عليه أحكام التأمينات الاجتماعية كل من بواب المنزل الخاص والحارس والبستاني والسائق الخاص فهؤلاء لا يؤدون أعمالهم داخل المنزل وإنما في أماكن ملحقة بالمسكن، كما أن هذه الأعمال تتم خارج نطاق المعيشة الخاصة لأهل المنزل ومن هذا التحديد يخرج من هذه الطائفة فراشو المكاتب ومرضوا العيادات وخدم الفنادق وبوابو العمارات الاستغلالية[٢] لأن عملهم لا يحقق حاجة شخصية لمن يعملون لهم وإنما يتصل بنشاطهم أو مشروعاتهم المهنية التي تستهدف تحقيق الربح[٣].

ويستفاد من النصوص السابقة أنها اعتبرت أن الأصل هو خضوع المشتغلون بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل لحكم القانون، وأن الاستثناء هو عدم خضوعهم، كما أن هذا الاستثناء يتحدد على سبيل الحصر ولا يجوز القياس عليه أو التوسع في تفسيره، أى أن هذه النصوص قد اعتبرت أن الأصل في المشتغلون بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل أنهم في حكم خدم المنازل، أما الاستثناء فهو خدم المنازل وبالتالي إذا ما ثار شك حول تكييف مهنة معينة هل تندرج تحت الطائفة الأولى أم الثانية فإن الترجيح في هذا

---

(١) د. أحمد حسن البرعي: مرجع سابق، ص ٣٦٠.
(٢) راجع: مجلس الدولة، إدارة الفتوى والتشريع لوزارة العمل، ملف رقم (٥٣/٤/٥٣) بتاريخ ١٩٦٤/٩/١٦، مدونة الفكهاني، رقم (٢٣)، ص ٨٠.
(٣) د. جلال العدوى: مرجع سابق، ص ١٣٦، د. محمد لبيب شنب: مرجع سابق، هامش ص٢٣.

الخلاف يتم لصالح اعتبارها في حكم خدم المنازل باعتبارها الأصل أى تخضع لقانون التأمينات الاجتماعية[1].

الحكمة من استبعاد خدم المنازل من تطبيق قانون التأمين الاجتماعي عليهم :

ذهب رأى في الفقه[2] إلى أن العامل الرئيسي في عدم استفادة خدم المنازل من قانون التأمين الاجتماعي يرجع إلى أن المشرع يرى أن هذه الأعمال يجب أن تندثر، وعدم التأمين يعتبر عاملاً هاماً في القضاء عليها، حيث لن يجد الخادم الأمان الاجتماعي فيضطر للهجرة إلى قطاعات أخرى من العمل، كما يضاف لذلك ضرورة مراعاة الحفاظ على الحياة الخاصة لصاحب العمل، فخضوع الخدم لقانون التأمين الاجتماعي يتيح لجهة التأمين التفتيش للتحقق من العاملين ومن التأمين عليهم وهو ما يعتبر مساساً بالحياة الخاصة، ويقل هذا الاعتبار لمن يعمل خارج المنزل.

وهذا الرأي مردود، ذلك أن مثل هذا التبرير علاوة على أنه لا يستقيم مع الواقع حيث أن المشرع قرر حمايتهم بموجب نظام التأمين الشامل على فئات القوى العاملة، كما أن هجرة العمال إلى القطاعات الأخرى من العمل تحتاج تبصراً ووعياً بحقوقهم التأمينية وهو أمر غير محقق لأن من مشاكل التأمين الاجتماعي في مصر قلة الوعي التأميني لدى الأفراد.

ويذهب رأى آخر للقول بأن التبرير الصحيح لهذا الاستثناء هو أن طائفة الخدم في مصر تعمل نظير المأكل والمشرب والملبس، بالإضافة إلى أجر نقدي زهيد، مما لا يتيسر معه حساب الأجر الكلى للعمل وما لا يكفى معه الاكتفاء بالأجر النقدي في احتساب اشتراط التأمين لمواجهة نفقاته، فالمشكلة في المقام الأول مشكلة تمويلية قبل أن تكون مشكلة علاقة شخصية[3].

---

(١) د. جلال محمد إبراهيم: شرح قانون التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ١١٩.
(٢) د. حسام الأهوانى: مرجع سابق، ص ٣٢.
(٣) د. مصطفى الجمال: مرجع سابق، ص ١٨٨.

وهذا التبرير بدوره غير كاف: من جهة أن صعوبة حساب الأجر الكلى للخادم لا تكفى لتبرير استبعاده من نطاق الحماية، خاصة وأنه من جهة أخرى ونظراً للتطورات الاقتصادية والاجتماعية في السنوات الأخيرة في مصر، فإن أجور هؤلاء قد ارتفعت بما يجاوز أحياناً أجر بعض الفئات الخاضعة لقانون التأمينات الاجتماعية.

وقد بررت هيئة التأمينات الاجتماعية هذا الاستبعاد على أساس أن هؤلاء الأشخاص يقومون بأعمال مادية متواضعة وثيقة الصلة بأشخاص مخدوم أو ذويهم ويقومون بمخالطة أهل المنزل مخالطة مباشرة وتتصل أعمالهم بالنواحي الشخصية والخاصة لمخدوميهم مما يتيح لهم الاطلاع على أسرارهم وشئونهم الخاصة وأنه ليس من الميسور إخضاعهم لقانون التأمينات الاجتماعية قبل تنظيم عمالتهم وقبل وضع النظم الكفيلة بالمحافظة على حرمة المنازل التي يعملون بها[1].

ويلاحظ أن هذا التبرير وإن كان يصلح لاستبعاد هؤلاء من نطاق تطبيق قانون العمل، فإنه لا يصلح لتبرير استبعادهم من نطاق قانون التأمينات الاجتماعية، فليس ثمة ما يتعارض بين صلة الخدم المباشرة بمخدوميهم وبين حاجتهم إلى الأمان فيمكن أن تشملهم الحماية بالرغم من هذه الصلة الوثيقة بمخدوميهم.

وإذا كانت الحجج السابقة جميعاً لا تعطى تبريراً منطقياً وكافياً لهذا الاستبعاد لأن المشرع الفرنسي على سبيل المثال لم يتوان عن إخضاع هذه الفئة للتأمينات الاجتماعية لذلك نتفق مع رأى بعض الفقه[2] في أن السبب في استبعاد طائفة خدم المنازل من نطاق تطبيق قانون التأمين الاجتماعي، هو أن خدم المنازل كانوا – حتى وقت قريب – على علاقة بمخدوم، ذات مضمون

---

(١) منشور دوري عام صادر عن هيئة التأمينات رقم ١٣ لسنة ١٩٦٩ بشأن المقصود بخدم المنازل، مشار إليه في د. أحمد حسن البرعي: مرجع سابق، ص ٣٦٢.
(٢) د. أحمد حسن البرعي: مرجع سابق، ص ٣٦٣.

اجتماعي خاص مؤداه أن يسأل المخدوم عن خدمه كما لو كانوا من أهل أسرته أو منزله، وأن هذه الفكرة، رغم زوالها عملاً، ظلت عالقة في ذهن المشرع، فلم يفكر في حمايتهم بموجب النظام العام، اكتفاء بالحماية التي يتمتعون بها في ظل العلاقات الاجتماعية التقليدية، وما قرره المشرع من خضوعهم لقانون التأمين الاجتماعي الشامل رقم ١١٢ لسنة ١٩٨٠.

المطلب الثاني

تأمينات أصحاب الأعمال

بدأ اهتمام المشرع المصري، بحماية أصحاب الأعمال من المخاطر الاجتماعية منذ إصداره للقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤، ثم تأكدت رغبة المشرع المصري في هذه الحماية بإصدار الدستور الدائم عام ١٩٧١، حيث جاء في مادته السابعة عشر، أن "تكفل الدولة خدمات التأمين الاجتماعي والصحي ومعاشات العجز عن العمل أو البطالة للمواطنين جميعاً وذلك وفقاً للقانون".

وتأكيداً لهذه الرغبة في التوسع في مد مظلة التأمينات الاجتماعية، صدر القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧٣ بسريان بعض أحكام قانون التأمين الاجتماعي على أصحاب الأعمال[١] ثم صدر القانون الحالي رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦(٢) ليحل محل القانون السابق، متضمناً مزايا جديدة وفئات أخرى من أصحاب الأعمال لم يكن يشملها القانون السابق.

ووفقاً لهذا القانون الجديد لا يسرى على أصحاب الأعمال الذين يحددهم القانون سوى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.

ولمعرفة أحكام قانون التأمين الاجتماعي لأصحاب الأعمال، لابد من تحديد الفئات المستفيدة والفئات المستثناه من هذا القانون وشروط تطبيق هذا القانون، وبناءً على ذلك، سوف نقسم هذا المطلب إلى الآتي:

---

(١) الجريدة الرسمية: العدد (٣٣)، الصادر فى ١٩٧٣/٨/١٦.
(٢) الجريدة الرسمية: العدد (٣٧)، الصادر فى ١٩٧٦/٩/٩.

الفرع الأول

الفئات المستفيدة والمستثناه من تأمينات أصحاب الأعمال

أولاً: الفئات المستفيدة من تأمينات أصحاب الأعمال: تنص المادة الثالثة من قانون تأمين أصحاب الأعمال رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦، على أنه: "تسرى أحكام هذا القانون على الفئات الآتية:

١- الأفراد الذين يزاولون لحساب أنفسهم نشاطاً تجارياً أو صناعياً أو زراعياً والحرفيون وغيرهم ممن يؤدون خدمات لحساب أنفسهم،

٢- الشركاء المتضامنون في شركات الأشخاص،

٣- المشتغلون بالمهن الحرة، ويحدد تاريخ بدء انتفاع كل مهنة بأحكام هذا التأمين بقرار من وزير الشئون والتأمينات الاجتماعية[١]،

٤- الأعضاء المنتجون في الجمعيات التعاونية الإنتاجية الذين يشتغلون لحساب أنفسهم،

٥- مالكو الأراضي الزراعية التي تبلغ مساحتها عشرة أفدنة فأكثر،

٦- حائزو الأراضي الزراعية التي تبلغ مساحتها عشرة أفدنة فأكثر سواء كانوا ملاكاً أو مستأجرين بالأجر أو بالمزارعة أو بهما معاً،

٧- ملاك العقارات المبنية التي يبلغ نصيب كل منهم ٢٥٠ جنيهاً فأكثر سنوياً من قيمتها الإيجارية المتخذة أساساً لربط الضريبة العقارية،

٨- أصحاب وسائل النقل الآلية للأشخاص والبضائع،

---

(١) **تطبيقاً لذلك** صدر في هذا الشأن عدة قرارات وزارية تحدد بدء انتفاع بعض أصحاب المهن الحرة بقانون التأمين على أصحاب الأعمال، ومن هذه القرارات التالي: القرار رقم ٢٦٨ لسنة ١٩٧٦، في شأن أعضاء نقابة التجاريين، القرار رقم ٢٧٠ لسنة ١٩٧٦، في شأن أعضاء نقابة المهن الطبية، القرار رقم ٢٧١ لسنة ١٩٧٦، في شأن أعضاء نقابة المهن الزراعية، القرار رقم ٢٧٢ لسنة ١٩٧٦، في شأن أعضاء نقابة المهندسين، القرار رقم ٢٨٩ لسنة ١٩٧٦، في شأن أعضاء نقابة المهنة العلمية.

٩- المأذونون الشرعيون، والموثقون المنتدبون غير الرهبان،

١٠- الأدباء والفنانون،

١١- العمد والمشايخ،

١٢- المرشدون والإدلاء السياحيين،

١٣- الوكلاء التجاريون.

ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية بناءً على عرض من وزير الشئون والتأمينات الاجتماعية – إضافة بعض الفئات الأخرى للانتفاع بأحكام هذا القانون".

وقد أصدر رئيس الجمهورية تطبيقاً لنص القانون، قراره رقم ٣٤٣ لسنة ١٩٧٨ أضاف بمقتضاه بعض الفئات الأخرى للفئات السابقة، حيث جاء فى مادته الأولى" تضاف إلى الفئات التي تسرى عليها أحكام قانون التأمين الاجتماعي رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ المشار إليها الفئات الآتية المنصوص عليها في البندين الآتيين:

١- القساوسة والشماس المكرسون.

٢- الشركاء المتضامنون في شركات التوصية البسيطة والتوصية بالأسهم.

الفرع الثاني

شروط تطبيق القانون على الفئات المستفيدة منه

لا يكفى أن يكون الشخص من الطوائف الوارد ذكرها في نص المادة الثالثة من القانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦، حتى يخضع لنظام التأمين على أصحاب الأعمال، بل لابد من توافر شروط معينة في أفراد هذه الطوائف حتى تستفيد من قانون التأمين على أصحاب الأعمال، وهذه الشروط هي:

الشرط الأول: ألا يقل سن المؤمن عليه عن (٢١ عاماً) وألا يزيد عن (٦٠ عاماً):

تنص المادة الخامسة من القانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ على أنه "يشترط للانتفاع بأحكام هذا القانون ألا تقل سن المؤمن عليه عن الحادية والعشرين" وبناءً على ذلك فلا يخضع لتأمين أصحاب الأعمال: القاصر المأذون له بالاتجار، أو القاصر صاحب الحرفة، أو غيرهم من القصر الذين يقومون بنشاط أو عمل آخر من الأعمال التي يخضع أصحابها لهذا التأمين على نحو ما ذكرنا سابقاً[1].

كما تقضى المادة الخامسة المذكورة بأنه يشترط للانتفاع بأحكام هذا القانون ألا يتجاوز المؤمن عليه سن الستين، وتقضى الفقرة الأخيرة من ذات المادة بأنه "يجوز لمن جاوز سن الستين أن يطلب الانتفاع بأحكامه".

ويفهم من ذلك أن تأمين أصحاب الأعمال يكون إلزامياً بالنسبة لمن هم دون سن الستين، أما الذين تجاوزوا هذا السن فيكون التأمين بالنسبة لهم اختيارياً، وعلة ذلك أن سن الستين هي سن استحقاق المعاش.

ومن الملاحظ أن صاحب العمل المؤمن عليه قد يصل إلى سن الستين دون أن تصل مدة اشتراكه في التأمين إلى الحد الذي يستحق معه المعاش،

(١) د. مصطفى الجمال: مرجع سابق، ص ٢٠٩.

ولذلك قضت المادة السادسة من القانون بأنه "إذا بلغ المؤمن عليه السن دون أن تبلغ مدة اشتراكه في التأمين ١٨٠ شهراً، استمر خضوعه لأحكام هذا القانون لحين استكمال هذه المدة أو توقف نشاطه".

وبناءً على ذلك فإن صاحب العمل المؤمن عليه يستمر في الخضوع الإلزامي لقانون التأمين على أصحاب الأعمال رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ حتى تصل مدة اشتراكه في التأمين (١٨٠ شهراً) أو حتى لحظة توقف نشاطه أيهما أقرب.

الشرط الثاني: أن يكون صاحب العمل شخصاً طبيعياً وليس معنوياً:

لا يسرى قانون التأمين على أصحاب الأعمال إلا على الأشخاص الطبيعيين، فلا يخضع لأحكامه الشخص المعنوي باعتباره صاحب عمل.

فإذا كان صاحب العمل شخصاً طبيعياً فلا يهم بعد ذلك جنسيته سواء كان مصرياً أم أجنبياً لأنه يجوز أن يستفيد أصحاب الأعمال الأجانب من هذا التأمين وذلك وفقاً لنص المادة (١٥) من هذا القانون والتي يفهم ضمناً منها استفادة الأجانب من هذا التأمين حيث المشرع لم يتعرض صراحة لاستفادتهم.

والعبرة بممارسة صاحب العمل لنشاط اقتصادي على أن يكون شخصاً طبيعياً وليس بشرط أن نكون بصدد صاحب عمل بالمعنى الدقيق لأن القانون ينطبق ليس على أصحاب الأعمال فحسب وإنما على من في حكمهم طالما يمارس النشاط بصفة مستقلة[1].

الشرط الثالث: ألا يكون المؤمن عليه مستفيداً أو منتفعاً بأحكام قوانين المعاشات والتأمينات الاجتماعية:

وفقاً لنص المادة (١/٧) من القانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ لا يسرى أحكام هذا القانون على المؤمن عليهم المنتفعين بأحكام قوانين المعاشات

(١) فى هذا المعنى، د. صلاح محمد دياب: شرح أحكام، مرجع سابق، ص ٥٠٦.

والتأمين الاجتماعي حيث أن القاعدة إنه لا يجوز الجمع بين تأمينين في وقت واحد تبعاً لتعدد النشاط ومع هذا يجوز أن يطلب صاحب العمل أو من في حكمه الانتفاع بأحكام القانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ إذا توافرت شروط انطباقه عليه حتى ولو كان منتفعاً بنظام تأميني آخر بشرط أن يطلب تحويل احتياطي معاشه وفقاً لأحكام الباب الخامس من هذا القانون إلى الحساب الخاص بصندوق التأمين على أصحاب الأعمال، مع تنازله عن حقه في المعاش أو تعويض الدفعة الواحدة وفقاً للنظام المحول منه، وفى هذه الحالة يسرى عليه نظام التأمين على أصحاب الأعمال.

الشرط الرابع: أن يكون صاحب العمل قائماً بالنشاط لحساب نفسه :

إذا كانت القاعدة أن قانون التأمين الاجتماعي على أصحاب الأعمال لا يسرى إلا على الأشخاص الذين يمارسون العمل لحساب أنفسهم وليس لحساب غيرهم، وبالتالي فالنائب أو الوكيل الذي يمارس عملاً نيابة عن موكله لا يستفيد من أحكام التأمين على أصحاب الأعمال على أساس الأعمال التي يمارسها وهذا الشرط بديهي.

الفرع الثالث

الفئات المستثناه من الخضوع لأحكام قانون التأمين على أصحاب الأعمال

ورد النص على الفئات التي أخرجها المشرع من الخضوع لقانون التأمين على أصحاب الأعمال، في المادة الرابعة منه، **وهذه الفئات هي:**

١- أصحاب الصناعات المنزلية والبيئية والريفية والأسرية، ويشترط لاستبعاد هؤلاء من نطاق تطبيق قانون التأمين على أصحاب الأعمال **الشروط الآتية**[١]:

الشرط الأول: ألا يستخدم القائم بهذا العمل عاملاً أو أكثر لمساعدته في عمله، فإذا فعل ذلك لم يكن من الفئات المستثناه، وبالتالي يستفيد من قانون التأمين على أصحاب الأعمال.

الشرط الثاني: ألا يكون من بين أفراد أسرته الذين يستعين بهم في أداء العمل من تزيد سنه على ثمانية عشر عاماً من الذكور، فإن كان من الإناث فيجب ألا تكن متزوجات.

٢- أصحاب المراكب الشراعية في قطاعات الصيد والنقل النهري والبحري الذين لا يستخدمون عمالاً لمساعدتهم في عملهم، فإذا استخدم صاحب المركب الشراعي عاملاً أو أكثر فإنه يخضع لقانون التأمين على أصحاب الأعمال، ومع ذلك يجوز لصاحب المركب الشراعي الاستعانة بأولاده من الذكور الذين لم يبلغوا سن الثامنة عشر عاماً أو بناته غير المتزوجات أو زوجته.

---

(١) د. صلاح محمد دياب : شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص ٥٠٢،٥٠٣.

٣- صغار المشتغلين لحساب أنفسهم مع ضرورة ألا يتوافر في حقهم ما سبق ذكره من شروط في البندين (١، ٢).

وقد فوض المشرع وزير الشئون والتأمينات الاجتماعية في إصدار قرار يضع قواعد تحديد هذه الفئات المستثناه من الخضوع لتأمين أصحاب الأعمال، وبالفعل صدر ذلك القرار رقم ٢٨٢ لسنة ١٩٧٧.

المطلب الثالث

التأمـــين الشامــــل

نلاحظ في الآونة الأخيرة سعى المشرع المصري إلى مد مظلة التأمين الاجتماعي إلى أكبر عدد ممكن من المواطنين ممن لا يشملهم التأمين الاجتماعي والتأمين على أصحاب الأعمال، فأصدر لهذا الغرض قانون التأمين الشامل رقم ١١٢ لسنة ١٩٨٠، وذلك لفئات القوى العاملة التي لم يشملها قوانين المعاشات والتأمين الاجتماعي، وتقتصر الحماية المقررة بموجب هذا القانون على تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة[١].

وتسرى أحكام قانون التأمين الشامل على الفئات التالية[٢]:

١- العاملون المؤقتين في الزراعة سواء في الحقول والحدائق والبساتين أو مشروعات تربية الماشية أو في المناحل أو في أراضى الاستصلاح والاستزراع.

٢- حائزو الأراضي الزراعية التي تقل عن عشرة أفدنة سواء كانوا ملاكاً أو مستأجرين بالأجرة أو المزارعة.

٣- ملاك الأراضي الزراعية (غير الحائزين لها) ممن تقل ملكيتهم عن عشرة أفدنة.

٤- ملاك المباني الذين يقل نصيب كل مالك في ريعها عن (٢٥٠) جنيه سنوياً.

٥- العاملون في الصيد لدى أصحاب الأعمال في القطاع الخاص.

٦- عمال التراحيل.

---

(١) د. أحمد حسن البرعي: مرجع سابق، ص ٣٧١.
(٢) راجع نص المادة الثالثة من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٨٠.

٧- **صغار المشتغلين لحساب أنفسهم كالباعة الجائلين ومنادى السيارات وموزعي الصحف والفئات المماثلة والحرفيين الذين لا يزاولون نشاطهم في محل عمل ثابت.**

٨- **خدم المنازل ممن يعملون داخل المنازل الخاصة سواء كانوا بالشهر أو باليومية.**

٩- **أصحاب المراكب الشراعية في قطاعات الصيد والنقل النهري والبحري وأصحاب وسائل النقل البسيطة ويشترط في هؤلاء جميعاً ألا يستخدموا عمالاً.**

١٠- **المتدربون بمراكز التدريب المهني لمرضى الجزام.**

١١- **المرتلون والقيمة وغيرهم من خدام الكنيسة غير الخاضعين لقانون التأمين الاجتماعي على أصحاب الأعمال.**

١٢- **الناهقون من مرضى الدرن الملحقون بمراكز التدريب التابعة للجمعية العامة لمكافحة الدرن.**

١٣- **كل من بلغ الخامسة والستين أو ثبت عجزه الكامل أو وقعت وفاته قبل ١٩٨٠/٧/١ ولم يستحق معاشاً بصفته من الفئات المؤمن عليه وفقاً لأحكام قوانين التأمين الاجتماعي**[١].

١٤- **الفئات الأخرى التي يصدر بتحديدها قرار وزير التأمينات بناءً على اقتراح مجلس إدارة الهيئة**[٢].

ويشرف على هذا التأمين الإلزامي الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية، ويشترط للانتفاع بالتأمين الشامل الشروط الآتية[٣]**:**

---

(١) وفقاً للمادة (١١) من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٨١.
(٢) وفقاً للائحة وزير التأمينات رقم ٥٨ لسنة ١٩٧٦.
(٣) وفقاً للمادة الثانية من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٨٠.

١- ألا يقل سن المؤمن عليه عن ثماني عشرة عاماً.

٢- وألا يجاوز سن المؤمن عليه الخامسة والستين.

٣- ألا يكون المؤمن عليه مستفيداً أو منتفعاً بأي معاش آخر طبقاً لأحكام قوانين المعاشات والتأمينات الاجتماعية.

ويعتمد نظام التأمين الشامل في مواجهته لالتزاماته قبل المؤمن عليهم على مصادر التمويل غير المباشرة وأهمها[(١)]:

- **المبالغ التي تدرج في الموازنة العامة سنوياً.**
- **المبالغ التي يخصصها بنك ناصر الاجتماعي.**
- **نسبة لا تجاوز ٢% من الاشتراكات السنوية المحصلة وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.**

---

(١) د. أحمد حسن البرعى: مرجع سابق، ص ٣٧٢.

المبحث الثالث

أنواع التأمينات الاجتماعية

تنص المادة الأولى من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ على أنه: "يشمل نظام التأمين الاجتماعي التأمينات التالية: تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، تأمين إصابات العمل، تأمين المرض، تأمين البطالة، تأمين الرعاية الاجتماعية لأصحاب المعاشات". وسوف نتناول أهم أنواع التأمينات الاجتماعية فى المطالب التالية:

المطلب الأول

تأمين والشيخوخة العجز والوفاة

يعتبر هذا النوع من التأمين أكثر أنواع التأمينات الاجتماعية أهمية وأكثرها ذيوعاً وانتشاراً، لأنه يهدف إلى تأمين المؤمن عليهم ضد أخطار تلحقهم حتماً، وهى أخطار الشيخوخة والوفاة، ومن ثم فإن كل مؤمن عليه أو المستحقين عنه، سيستفيدون حتماً من أحكامه، ومن هنا كانت أهميته وذيوعه. كما أن هذا النوع من التأمين يهدف إلى تغطية ثلاثة مخاطر مختلفة هي الشيخوخة والعجز والوفاة. ونتناول أحكام تأمين العجز والشيخوخة والوفاة في الفروع التالية:

الفرع الأول

تمويل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وأحوال استحقاقه

أولاً: تمويل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة:

تنص المادة (١٧) من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ على أنه: "يمول تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة مما يأتي: ١-الحصة التي

يلتزم بها صاحب العمل بواقع ١٥% من أجور المؤمن عليهم لديه شهرياً، ٢-الحصة التي يلتزم بها المؤمن عليه بواقع ١٠% من أجره شهرياً، ٣-المبالغ التي تلتزم بها الخزانة العامة بواقع ١% من الأجور الشهرية للمؤمن عليهم وتؤدى إلى الهيئة المختصة في أول الشهر التالي لتاريخ الاستحقاق، ٤-القيمة الرأسمالية للحقوق التي يؤديها الصندوق بالنيابة عن الصندوق الآخر أو الخزانة العامة[١]، ٥-المبالغ المستحقة لحساب مدة الاشتراك في قوانين التأمينات الاجتماعية أو التأمين والمعاشات[٢]، ٦-المبالغ المستحقة لحساب المدد السابقة على الاشتراك في أنظمة التأمينات الاجتماعية أو التأمين والمعاشات وتشمل: ٧-المبالغ التي يؤديها المؤمن عليهم مقابل الاشتراك عن مدد العمل السابقة أو حسابها، ٨-ريع استثمار أموال هذا التأمين، ٩-اشتراك شهري مقداره (٥%) من الأجر الأساسي للمؤمن عليه ويوزع هذا الاشتراك بين العامل وصاحب العمل : فيؤدي الأول حصة مقدارها ٣ % من الأجر ، ويلتزم الثاني بحصة مقدارها ٢ % من الأجر [٣].

ثانياً : حالات استحقاق معاش الشيخوخة والعجز والوفاة :

نصت المادة (١٨) من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ على حالات استحقاق المعاش.

---

(١) **يقصد بذلك** صندوق التأمينات الخاص بالعاملين في الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ويتولي إدارته الهيئة العامة للتأمين والمعاشات ، وصندوق التأمينات للعاملين بالمؤسسات العامة وبالوحدات الاقتصادية للقطاعين التعاوني والخاص وتتولى إدارته الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية وفقاً للمادة (٦ ، ٩) من قانون التأمينات الاجتماعية .

(٢) **يقصد بذلك** : صندوق التأمينات الخاص بالعاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة وتتوالى إدارته الهيئة العامة للتأمين والمعاشات ، وصندوق التأمينات للعاملين بالمؤسسات العامة بالوحدات الاقتصادية بالقطاعين التعاوني والخاص وتتولى إدارته الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية ، وفقاً للمادة (٩٢٦) من قانون التأمينات الاجتماعية .

(٣) البند (٩) من المادة (١٧) مضاف بالقانون ٤٧ لسنة ١٩٨٤ (الجريدة الرسمية: العدد ١٣ مكرر في ١٩٨٤/٣/٣١، ثم عدل بالقانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٨٥ (الجريدة الرسمية: العدد ((٢٧) في ١٩٨٥/٧/٤ فصار الاشتراك الذي يقتطع ٣% بعد أن كان ٥% قبل التعديل الأخير.

وباستقراء هذه المادة يتضح أن المعاش يستحق في عدة حالات، منه ما يتعلق بالشيخوخة، سواء الشيخوخة لبلوغ سن التقاعد ، أو الشيخوخة المبكرة ، ومنها ما يتعلق بالعجز والوفاة، ونتناول فيما يلي هذه الحالات:

الحالة الأولى: حالة استحقاق معاش الشيخوخة لبلوغ سن التقاعد :

ورد النص على هذه الحالة في المادة (١/١٨) من قانون التأمين الاجتماعي والتي تقرر للمؤمن عليه الحق في معاش الشيخوخة أو التقاعد وذلك في حالة بلوغ المؤمن عليه سن التقاعد واشترطت لذلك أن تبلغ مدة اشتراكه في التأمين ١٢٠ شهراً، ويؤخذ من ذلك أن معاش الشيخوخة يستحق بالشروط الآتية:

الشرط الأول: انتهاء خدمة المؤمن عليه لبلوغه سن التقاعد: وفقاً للمادة (١/١٨) فإنه يشترط لاستحقاق المعاش أن تنتهي خدمة المؤمن عليه لبلوغه سن التقاعد المنصوص عليه بنظام التوظيف المعامل به، أو لتجاوزه سن الستين بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم بالبندين (ب)، (ج) من المادة [٢].

وإذا كانت هذه المادة تضع القاعدة العامة بصدد سن التقاعد فإن هناك مواد أخرى تضع استثناءات عليها ونتناول فيما يلي القاعدة العامة ثم الاستثناءات:

القاعدة العامة في تحديد سن التقاعد: فرق المشرع في هذه الحالة بين العاملين بالجهاز الإداري للدولة ومن في حكمهم وبين العاملين بالقطاع الخاص، على النحو التالي:

١- بالنسبة للعاملين بالجهاز الإداري للدولة أو القطاع العام أو قطاع الأعمال العام: تنتهي خدمة هؤلاء العاملين ببلوغهم سن التقاعد التي تحددها نظمهم الوظيفية، حيث أن النظم الوظيفية للعاملين بالحكومة أو القطاع العام

(قطاع الأعمال العام) تقرر تقاعد العامل عند بلوغه سن الستين[1].

فالأصل إذن أن العامل إذا بلغ سن الستين وكان يعمل في الحكومة أو قطاع الأعمال العام فإنه يتقاعد ويحصل على معاش الشيخوخة.

٢- بالنسبة للعاملين في القطاع الخاص ومن في حكم خدم المنازل: فقد حدد قانون التأمين الاجتماعي لهم سن التقاعد ببلوغ سن الستين، بحيث يقف سريان تأمين الشيخوخة ببلوغ سن الستين، حتى لو استمر المؤمن عليه يعمل بعدها، طالما كان قد استوفى شروط الاستحقاق.

ويسرى التقاعد ببلوغ سن الستين على العاملين في القطاع الخاص سواء كانوا من الخاضعين لقانون العمل أم القانون المدني، فيسرى ذلك على من هم في حكم خدم المنازل الذين يسرى عليهم قانون التأمين الاجتماعي.

الاستثناء من القاعدة العامة: إذا كانت القاعدة العامة السالف إيرادها تقضى باستحقاق المعاش ببلوغ سن التقاعد على النحو السابق ذكره فإن المشرع قد أورد استثناءات على هذه القاعدة وهى استثناءات تسير في اتجاهين متضادين حيث يجوز وفقاً لأولهما أن يتجاوز سن التقاعد لما بعد الستين، ويجوز وفقاً لثانيهما إنقاص سن التقاعد عن الستين[2].

١- إمكانية تجاوز سن التقاعد لما بعد الستين:

الاستثناء الأول: ورد النص على هذا الاستثناء فى المادة (١٦٣) من قانون

---

(١) وفقاً لنص المادة (٩٥) من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، ووفقاً للمادة (٩٧) من قانون نظام العاملين بالقطاع العام رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨، ووفقاً للمادة (٤٥) من قانون قطاع الأعمال العام رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١.

(٢) د. جلال محمد إبراهيم: مرجع سابق، ص ١١١ وما بعدها، د. أحمد محمد الرفاعي: مرجع سابق، ص ٢٣٩ وما بعدها، د. عبد الناصر العطار: مرجع سابق، ص ٩٦، د. صلاح محمد دياب: مرجع سابق، ص ٥٣٣.

التأمين الاجتماعي[1] ووفقاً لهذه المادة يمكن استخلاص الأحكام الآتية:

* **أنه يحق للمؤمن عليهم الاستمرار بالعمل بعد بلوغ سن الستين وذلك بقصد استكمال المدة الموجبة لاستحقاقهم لمعاش الشيخوخة وذلك إذا كانت مدة اشتراكهم في التأمين (مستبعداً منها المدة التي أدى المؤمن عليه تكلفتها بالكامل) لا تعطيه الحق في المعاش.**

* **أن هذا الحق تقرر للمؤمن عليهم لاستكمال المدة الموجبة لاستحقاق المعاش فقط وليس لزيادته أو تحسينه.**

* **أن هذا الحق وفقاً لما يراه بعض الفقه[2] يستفيد منه العاملين بالقطاعين الحكومي والخاص ومن في حكمهم استناداً إلى عمومية ألفاظ النص التي تسمح بهذا.**

* **أنه لا يشترط موافقة صاحب العمل عن استمرار العامل في العمل لتكملة المدة الموجبة لاستحقاقه للمعاش، ولهذا قررت المادة (٢/١٦٣) حق صاحب العمل في إنهاء خدمة العامل في سن الستين أو بعدها بشرط أن يؤدى إلى الهيئة الاشتراكات المقررة على صاحب العمل في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وذلك عن كامل السنوات الواجب إضافتها إلى مدة الاشتراك لاستكمال المدة الموجبة لاستحقاق المعاش، وقد قرر المشرع أنه في حالة ما إذا أدى صاحب العمل هذه الاشتراكات، فإن المؤمن عليه يعفى من أداء الاشتراكات المقررة عليه في هذا التأمين عن تلك السنوات.**

الاستثناء الثاني: يتعلق بالعاملين خريجي الأزهر ودار العلوم من حملة الثانوية الأزهرية حيث يجعل القانون سن تقاعدهم أكبر من الستين إذا كانوا

---

(١) د. حسام الأهواني: مرجع سابق، ص ٩٩.
(٢) المادة (١٦٣) معدلة بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ ويعمل بها اعتباراً من ١٩٧٥/٩/٨ ثم عدلت بالقانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٨٠، وأخيراً استبدلت الفقرة الأولى بالقانون رقم ١٧ لسنة ١٩٨٧.

يعملون في الحكومة أو القطاع العام[1].

الاستثناء الثالث: يجوز للسلطة المختصة أن تمد بصفة شخصية خدمة بعض العاملين مثال ذلك ما تنص عليه المادة (٤٦) من قانون قطاع الأعمال العام رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ التي تجيز بقرار من رئيس الوزراء مد خدمة أصحاب الخبرة الفنية النادرة لمدة سنة قابلة للتجديد لمدة أقصاها سنتين، وفى هذه الحالات يظل تأمين الشيخوخة سارياً لحين تقاعد هؤلاء الأشخاص بانتهاء المدة التي استطالت إليها بعد سن الستين.

٢- إمكانية تخفيض سن التقاعد عن سن الستين:

يتعلق تخفيض سن التقاعد عن سن الستين بالنسبة للعاملين في الأعمال الخطرة أو الصعبة التي يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية، حيث تتأثر صحة العامل في هذه الأعمال وتتأثر بالتالي قدرته على العمل في وقت مبكر بالمقارنة بغيره من العمال العاملين في المجالات الأخرى[2].

الشرط الثاني: أن تبلغ مدة الاشتراك في التأمين ١٢٠ شهراً على الأقل[3]: اشترط المشرع أن تبلغ مدة الاشتراك في التأمين ١٢٠ شهراً أى عشر سنوات على الأقل لاستحقاق معاش الشيخوخة.

وهذه المدة تعتبر مدة منخفضة والهدف من ذلك إتاحة الفرصة لأكبر

---

(١) وفقاً للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣، يكون سن الإحالة للمعاش بالنسبة لخريجي الأزهر ومن في حكمهم هي خمسة وستون عاماً.

(٢) مقتضى هذا الاستثناء حصول العامل على معاش أقل وذلك لأن مدة اشتراكاته تقل عن مدد اشتراكات العمال الآخرين، ولكن المشرع تحسب لذلك ونص حماية للعامل على زيادة قيمة الاشتراكات دون تحميل العامل بهذه الزيادة بل جعل هذه الزيادة يدفعها صاحب العمل والدولة وبناءً على ذلك فإن إنقاص مدة الاشتراكات لا يؤثر على مقدار المعاش المستحق للعامل، راجع: د. محمد محمد أبو زيد: مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، بدون تاريخ، ص ٥٥.

(٣) د. أحمد محمد الرفاعى: مرجع سابق، ص ٢٤٢، ٢٤٣، د. حسام الأهوانى: مرجع سابق، ص ١٠٢، ١٠٣.

عدد من العاملين للاستفادة من هذا المعاش للاستفادة من نظام معاش الشيخوخة.

وتيسيراً على المؤمن عليهم، فقد قررت المادة (٥/٢١) من قانون التأمين الاجتماعي أن تجبر كسور السنة إلى سنة كاملة، أياً كانت مدتها، فبصدد تقدير مدى توافر شرط المدة اللازمة لاستحقاق المعاش، لو اشترك المؤمن عليه لمدة تسع سنوات ويوم واحد، جبر اليوم إلى سنة وأصبح مجموعة اشتراكه عشر سنوات ويستحق بالتالي المعاش. ويدخل في حساب مدة اشتراك المؤمن عليه في التأمين المدة التالية:

١- المدة التي تبدأ من تاريخ الانتفاع بأحكام هذا القانون أو من تاريخ بدء الانتفاع بقوانين التأمين والمعاشات أو بقوانين التأمينات الاجتماعية حسب الأحوال والمدد التي قررت تلك القوانين ضمها لمدة الاشتراك.

٢- المدة التي ضمت لمدة اشتراك المؤمن عليه بناءً على طلبه.

٣- مدة البعثة العلمية الرسمية التي تلي التعليم الجامعي أو العالي أو الجائز حسابها ضمن مدة الخدمة أو التي روعيت في تقدير الأجر.

ويشترط في حساب المدد المشار إليها ألا يكون المؤمن عليه قد صرف عنها حقوقه التقاعدية أو التأمينية.

الحالة الثانية: حالة استحقاق المعاش المبكر أو الشيخوخة المبكرة:

تنص المادة (٥/١٨) من قانون التأمين الاجتماعي باستحقاق العامل لمعاشه في حالة "انتهاء خدمة المؤمن عليه لغير الأسباب المنصوص عليها في البنود (١، ٢، ٣) متى كانت مدة اشتراكه فى التأمين ٢٤٠ شهراً على الأقل".

وتعنى المادة بالبند (١) بلوغ سن المعاش، والبند (٢) الفصل بقرار جمهوري وإلغاء الوظيفة وقد تم إلغاء هذا البند بالقانون رقم ٢٠٤ لسنة ١٩٩٤، أما البند (٣) فيشمل حالات الوفاة أو العجز أثناء الخدمة.

ويقصد بالمعاش المبكر أن يطلب المؤمن عليه الحصول على معاش الشيخوخة قبل بلوغ سن التقاعد[1].

ويشترط لاستحقاق المعاش المبكر في هذه الحالة الشروط التالية:

الشرط الأول: أن يكون انتهاء خدمة المؤمن عليه لغير بلوغ سن التقاعد أو الفصل بقرار جمهوري أو إلغاء الوظيفة أو الوفاة أو العجز.

الشرط الثاني: أن تنتهي خدمة المؤمن عليه بالفصل أو الاستقالة أو انتهاء علاقة العمل، وتكون له مدة اشتراك في التأمين لا تقل عن ٢٤٠ شهراً أى عشرون عاماً.

ويلاحظ أن سن الاشتراك في التأمين هو سن الثامنة عشرة عاماً ويتطلب الأمر للحصول على المعاش المبكر اشتراك عشرون عاماً وفى هذه الحالة يصل سن المؤمن عليه إلى ثمانية وثلاثين عاماً وهنا يحق له ترك العمل والحصول على معاش مبكر.

وترجع الحكمة من وراء إقرار المعاش المبكر إلى التيسير على العاملين الذين لا تمكنهم ظروفهم من الاستمرار في الخدمة حتى سن المعاش وتشجيع العاملات ولاسيما المتزوجات منهن للتفرغ للأعباء الأسرية عند الاقتضاء، كما يتيح الفرصة للتدرج في السلم الوظيفي ويوفر فرص عمل للمتعطلين[2].

---

(١) د. أحمد حسن البرعي: التأمينات الاجتماعية فى مصر، محاولة لحصر المشاكل واجتهاد لبيان الحلول، القاهرة، ٢٠٠٦م، ص ٢١.
(٢) راجع: المذكرة الإيضاحية لقانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

ويكون انتهاء الخدمة في حالة المعاش المبكر لغير الأسباب المتقدمة كما هو الحال بصدد إنهاء الخدمة للاستقالة أو بالفصل التأديبي أو بانتهاء علاقة العمل وفقاً للقواعد العامة، أو عدم اللياقة الصحية بشرط ألا تشكل عجز، أو بسبب فقد الجنسية أو عدم تجديد ترخيص العمل للأجانب، أو انتهاء عقد العمل محدد المدة[١].

ونظراً لأنه حين تقرر نظام المعاش المبكر، كانت حالات هذا المعاش قليلة واستثنائية، فقد تغاضت الحكومة عن سلم التخفيض الذي وضعه الخبراء حيث كان الحد الأقصى للتخفيض ٦٠% إذا طلب المؤمن عليه المعاش المبكر في سن (٣٥ سنة)، والحد الأدنى للتخفيض ٤.٨٩% إذا طلب المعاش المبكر في سن (٥٩ سنة)، ولكن الحكومة اكتفت بنسب تخفيض تقل كثير عن ذلك.

ووفقاً لنص المادة (٢٣) من قانون التأمين الاجتماعي يخفض المعاش المستحق عن توافر حالة المعاش المبكر بنسبة تقدر تبعاً لسن المؤمن عليه في تاريخ استحقاق الصرف وفقاً للجدول رقم (٨) المرافق.

ولا ينخفض المعاش في حالة طلب صرفه للوفاة أو ثبوت العجز الكامل إذا لم يكن المؤمن عليه قد صرفة قبل ذلك.

ووفقاً للجدول رقم (٨) المشار إليه يتم التخفيض على النحو التالي:

سن المتقاعد في تاريخ استحقاق الصرف	نسبة تخفيض المعاش
أقل من ٤٥ سنة	١٥%
٤٥ سنة لأقل من ٥٠ سنة	١٠%
٥٠ سنة لأقل من ٥٥ سنة	٥%
٥٥ سنة لأقل من ٥٩ سنة	لا تخفيض
٥٩ سنة	

(١) د. جلال محمد إبراهيم: مرجع سابق، ص ١١٤.

ويجوز إلغاء أو تخفيض النسب المشار إليها في هذا الجدول بالنسبة للعاملين بالأعمال الصعبة أو الخطرة وذلك طبقاً للقواعد التي يتضمنها القرار المشار إليه فى الفقرة الثانية من البند (١) من المادة (١٨)[١].

ومن الملاحظ أنه مع تطور برنامج الخصخصة المطبق في مصر، وازدياد عدد المطالبين بالمعاش المبكر نتيجة ازدياد عدد العمال الذين يتم الاستغناء عنهم في المشروعات المطروحة للخصخصة نظراً للمكافأة الإجمالية التي يحصلون عليها من شركاتهم عند خروجهم على المعاش المبكر لذلك عملت الحكومة على إعادة تغيير نسب التخفيض للمعاش المبكر التي وردت في قانون التأمين الاجتماعي، حتى لا تتأثر الموازنة المالية لصندوق التأمين، خاصة في ظل الأعداد المتزايدة باضطراد نتيجة خصخصة المشروعات العامة والتي يضطر فيها العمال إلى طلب الإحالة للمعاش المبكر[٢].

الحالة الثالثة : حالة استحقاق معاش العجز والوفاة: وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ قبل تعديله بالقانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٨٠[٣] حيث كان المشرع ينص على حالتين فقط لاستحقاق معاش العجز والوفاة وهما حالتي طروء أيهما خلال مدة خدمة المؤمن عليه أو خلال سنة من تاريخ انتهاءها كل حالة بشروطها، ثم أضاف المشرع إليهما بالقانون المشار إليه حالة ثالثة تواجه فرض طروء العجز أو الوفاة بعد سنة من تاريخ

---

(١) أضيفت هذه الملحوظة طبقاً لنص المادة (١٠) من القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧.

(٢) وصل عدد حالات المعاش المبكر في ظل تطبيق الخصخصة في مصر، وفقاً لإحصائية وزارة التأمينات عام ٢٠٠١/٢٠٠٠م عدد (٣٧٧٣٠٦ حالة) وبلغت قيمة المعاشات المنصرفة لها ٧٦ مليون و٦٦٠ ألف جنيه، وبنسبة (٢٩.٦%) من إجمالي عدد حالات معاشات الشيخوخة، وذلك مقابل (٦٩٠٠٠ حالة) في عام (١٩٩٢/٩١م) مما أثر ذلك على التوازن المالي لصندوق التأمين الاجتماعي للعاملين بقطاع الأعمال العام والخاص، راجع: رسالتنا للدكتوراه: أثر الخصخصة على حقوق العمال، الجزء الخاص بمدى فاعلية نظام المعاش المبكر في تعويض العمال عن فقد الدخل في ظل الخصخصة، ص ٥٠٤ وما بعدها.

(٣) الجريدة الرسمية: العدد (١٨) مكرر في ١٩٨٠/٥/٣ ليعمل به بأثر رجعى اعتباراً من ١٩٧٥/٩/١ تاريخ سريان قانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

انتهاء الخدمة.

وهو ما يعنى أن معاش العجز أو الوفاة يستحق في ثلاث فروض بشروط مختلفة وذلك على النحو التالي[1]:

الفرض الأول: انتهاء خدمة المؤمن عليه بسبب العجز أو الوفاة قبل بلوغ سن التقاعد (أثناء الخدمة): ورد هذا الفرض في المادة (١٨/٣) من قانون التأمين الاجتماعي وهى تفترض أن المؤمن له لم يبلغ سن التقاعد، ولهذا لم تنتهي خدمته، ولكنه توفى أو أصيب بعجز كلى أو جزئي كان هو السبب في إنهاء خدمته.

وفى هذا الفرض يستحق المؤمن عليه أو المستحقين عنه في حالة الوفاة للمعاش إذا توافرت الشروط التالية:

الشرط الأول: أن تنتهي خدمة المؤمن عليه للوفاة أو لإصابته بعجز مستديم كلى أو جزئي ووفقاً لهذا الشرط فإنه ينبغي أن تكون الوفاة أو العجز هي السبب في انتهاء الخدمة.

انتهاء خدمة المؤمن عليه بالوفاة :

*** الوفاة الحقيقية أى الموت بتوقف خلايا المخ عن العمل، وقد تكون الوفاة حكمية ويقصد بها حالة المفقود والذي يعرف بأنه الشخص الذي لا تعلم حياته من مماته والذي يمكن للقاضي أو من يقوم مقامه أن يحكم باعتباره ميتاً متى انقضت مدة طويلة على غيابة وهى كقاعدة أربع سنوات من تاريخ الفقد حيث يعتبر في هذه الحالة ميتاً حكماً.**

(١) د. سعيد عبد السلام: مرجع سابق، ص ٢٦٠ وما بعدها، د. جلال محمد إبراهيم: مرجع سابق، ص ١١٦ وما بعدها، د. حسام الأهوانى، مرجع سابق، ص ١٠٦ وما بعدها.

ويعتبر المفقود ميتاً من تاريخ الحكم بفقده بالنسبة لحقوقه[١] أما بالنسبة لحقوق الغير فيعتبر تاريخ الفقد هو تاريخ وفاته حكماً، وعند تطبيق هذه القواعد على المستحق عن المفقود سوف يظلون محرومون من المعاش المستحق مدة أربع سنوات لأن المعول عليه هو تاريخ الحكم بالفقد ومن المعلوم سلفاً أنه لا يصدر حكم بالفقد إلا بمرور أربع سنوات على تاريخ الفقد، إلا أن المشرع خرج على هذا الأصل العام في التطبيق القانوني وقرر صرف إعانة شهرية للمستحقين تعادل ما يستحقونه عنه من معاش بافتراض وفاته اعتباراً من أول الشهر الذي فقد فيه إلى أن يظهر حياً أو تثبت وفاته حقيقة أو حكماً، كما قرر المشرع في المادة (١٢٤) من قانون التأمين الاجتماعي باعتبار تاريخ الفقد هو تاريخ انتهاء الخدمة في تقدير جميع الحقوق المعايشة.

وفى حالة إذا ظهر المؤمن عليه حياً أى عاد المفقود حياً، فإن ما تم صرفه للمستحقين يعتبر صحيحاً إذا كان الفقد لا دخل لإرادته فيه كما لو كان قد فقد الذاكرة أو أسر في حرب فهذه ظروف قهرية لا يمكنه فيها إخطار صاحب العمل وأسرته بذلك وهذا يثبت من التحقيقات التي تجريها السلطات المختصة، وإذا اتضح غير ذلك فإن ما تم صرفه يعتبر ديناً عليه وتطالبه به الهيئة المختصة.

العجز الكامل أو الجزئي: عرفت المادة (٥/ج) من قانون التأمين الاجتماعي العجز الكلى بأنه: "كل عجز يؤدى بصفة مستديمة إلى فقدان المؤمن عليه لقدرته على العمل كلياً في مهنته الأصلية أو قدرته على الكسب بوجه عام، وحالات الأمراض العقلية وكذلك الأمراض المزمنة والمستعصية التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الصحة"[٢].

---

(١) د. حسام الأهواني: مرجع سابق، ص ٧٤، د. سعيد عبد السلام: مرجع سابق، ص ٢٦١.
(٢) قد صدر ببيان هذه الأمراض المزمنة والمستعصية العديد من القرارات الوزارية، انظر فى

وهذا النوع من العجز يؤدى إلى استحقاق المعاش مطلقاً لأنه يؤدى بذاته إلى إنهاء خدمة المؤمن عليه.

أما العجز الجزئي فهو فقدان القدرة جزئياً على العمل أو الكسب بوجه عام، وقد عرفته المادة (٥/ى) من القانون بأنه كل عجز ينقص قدرة المصاب به عن العمل بواقع ٥٠%.

وهذا النوع من العجز لا يؤدى تلقائياً إلى إنهاء خدمة المؤمن عليه، ومن ثم استحقاقه للمعاش، إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر للمصاب به لدى صاحب العمل، ويثبت عدم وجود عمل آخر بقرار من لجنة تشكل برئاسة مدير مديرية العمل أو من ينيبه وعضوية ممثل من العمال تختاره اللجنة النقابية أو النقابة العامة المختصة وممثل عن صاحب العمل، وتحدد بقرار من وزير القوى العاملة بالاتفاق مع وزير التأمينات قواعد وإجراءات عمل هذه اللجنة[1].

وبناءً على ذلك لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة المؤمن عليه المصاب بعجز جزئى مستديم إلا بعد أن تقرر اللجنة المشار إليها عدم وجود عمل آخر مناسب له لدى صاحب العمل ويكون العجز الجزئي مؤدياً بذاته لإنهاء خدمة المؤمن عليه كاستثناء من شرط عدم وجود عمل آخر في الحالات التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات بناءً على اقتراح مجلس الإدارة[2].

الشرط الثاني: يتعلق بمدة الاشتراك في التأمين: وضع المشرع في هذا الصدد قاعدة ثم أورد عليها عدة استثناءات:

القاعدة: يجب أن تكون للمؤمن عليه مدة اشتراك في التأمين لا تقل عن ثلاثة

تعداد هذه الأمراض، د. أحمد حسن البرعى: مرجع سابق، ص ٢١٧ وما بعدها.

(١) قد صدر بهذا الخصوص القرار الوزارى رقم ١٢٨ لسنة ١٩٨٠ وتعدل بالقرار رقم ٣٢ لسنة ١٩٨٤.

(٢) قد صدر بها القرار الوزارى رقم ١٨٤ لسنة ١٩٨٠ باستثناء العاملين فى نشاط النقل البرى لدى أصحاب الأعمال بالقطاع الخاص من هذا الشرط.

أشهر متصلة أو ستة متقطعة سابقة على العجز أو الوفاة.

والحكمة من تطلب هذه المدة هو الحيلولة دون التحايل على أحكام القانون والتأكد من وجود علاقة عمل حقيقية وذلك حتى لا يلجأ الأشخاص في القطاع الخاص إلى تشغيل شخص أشرف على الوفاة لتمكين أسرته من الحصول على معاش حال وفاته أو استخدام شخص عاجز بالفعل بقصد تمكينه وأسرته من بعده من الحصول على معاش.

الاستثناءات: وفقاً لهذه الاستثناءات لا يشترط وجود مدة للاشتراك في التأمين، بمعنى أن المؤمن له يستحق فيها المعاش أياً كانت مدة اشتراكه وأهم هذه الاستثناءات هي[1]:

١- المؤمن عليهم بالحكومة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام.

٢- المؤمن عليهم بالقطاع الخاص الذين يخضعون للوائح توظف صادرة بناءً على قانون أو حددت أجورهم وعلاواتهم وترقياتهم بمقتضى اتفاقات جماعية أبرمت وفقاً لقانون العمل متى وافق وزير التأمينات على هذه اللوائح أو الاتفاقات بناءً على عرض الهيئة المختصة.

٣- انتقال المؤمن عليه من العاملين المتقدمين للعمل بالقطاع الخاص وتوافرت في شأنه حالات الاستحقاق المنصوص عليها في البندين (٣، ٤).

٤- ثبوت عجز المؤمن عليه أو وقوع وفاته نتيجة إصابة عمل.

الفرض الثاني: وفاة المؤمن عليه أو عجزه عجزاً كاملاً خلال سنة من تاريخ انتهاء الخدمة: وفقاً للمادة (٤/١٨) من قانون التأمين الاجتماعي يستحق

---

(١) د. جلال محمد إبراهيم: مرجع سابق، ص ١٢١.

المعاش في الحالات الآتية: ٤- وفاة المؤمن عليه أو ثبوت عجزه عجزاً كاملاً خلال سنة من تاريخ انتهاء خدمته وبشرط عدم تجاوز السن المنصوص عليها في البند (١) وعدم صرفه للقيمة النقدية لتعويض الدفعة الواحدة، وذلك أياً كانت مدة اشتراكه في التأمين ويجب لاستحقاق المعاش في هذه الحالة توافر الشروط الآتية[١]:

الشرط الأول: إصابة المؤمن عليه بعجز كامل أو وفاته بعد أن انتهت خدمته، فلا تصلح حالة العجز الجزئي المستديم لأنه لا يؤدى في الأصل إلى انتهاء الخدمة إلا إذا لم يوجد عمل آخر، كما أن الفرصة أمام من أصابته حالة العجز الجزئي مازالت متاحة، كما أنه سيكون محل حماية تأمينية أخرى تتمثل في تعويض الدفعة الأولى.

الشرط الثاني: ألا يتجاوز المؤمن عليه سن التقاعد، وذلك بأن تكون خدمته قد انتهت لسبب آخر غير بلوغ سن التقاعد، لأن انتهاء الخدمة لبلوغ سن التقاعد يعطيه الحق في معاش الشيخوخة، كما أنه يشترط أن تحدث حالة العجز بعد انتهاء الخدمة وقبل بلوغ سن التقاعد كما لو استقال العامل من الخدمة وقبل مرور عام من انتهاء خدمته بالاستقالة أصيب بعجز كلى، وبذلك يكون المشرع قد تغاضى عن التقاعد المبكر للمؤمن عليه وعامله معاملة من لم يتقاعد وهو ما يوجب ألا يكون المؤمن عليه قد بلغ سن التقاعد[٢].

الشرط الثالث: يشترط عدم صرف المؤمن عليه للقيمة النقدية لتعويض الدفعة الواحدة فكل مؤمن عليه تنتهي خدمته لابد وأن يستحق حقوقاً تأمينية،

---

(١) د. حسام الأهوانى: مرجع سابق، ص ١٠٨، ١٠٩.
(٢) د. صلاح محمد دياب: مرجع سابق، ص ٥٥٢.

فإن لم تتوافر فيه شروط استحقاق معاش استحق بالضرورة تعويضاً، وطالما أن المؤمن عليه لم يصرف تعويض الدفعة الواحدة فهو لا يزال صاحب حقوق لدى جهة التأمينات هذه الحقوق التي يمكن أن تأخذ شكل معاش دائم بدلاً من صرفها مرة واحدة، فإذا سارع المؤمن عليه بصرف هذه الحقوق فإن علاقته بجهة التأمين تكون قد انقطعت وأوضاعه قد استقرت ولا يكون هناك ما يدعو إلى زعزعتها.

الشرط الرابع: يجب أن يقع العجز الكامل أو الوفاة خلال سنة من تاريخ انتهاء الخدمة، أما اشتراط مدة السنة فهي مسألة تحكمية أريد بها فقط ألا يضار المؤمن عليه أو أسرته من الخطر الذي يقع بعد فترة وجيزة تعد بالأيام أو الأشهر وليس بالسنوات من انتهاء الخدمة.

الفرض الثالث: العجز بعد مرور سنة على انتهاء الخدمة: هذه الحالة مماثلة للحالة السابقة عليها كل الفارق بينهما في توقيت حدوث الوفاة أو العجز الكامل حيث يحدث في الحالة السابقة خلال سنة من تاريخ انتهاء الخدمة، أما في هذه الحالة فهو يحدث بعد انقضاء سنة من تاريخ انتهاء الخدمة، وهذه الحالة لم يكن منصوص عليها أصلاً في القانون بل أضيفت فيما بعد بموجب القانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٨٠ ويشترط لاستحقاق المعاش في هذه الحالة الشروط الآتية[١]:

الشرط الأول: انتهاء خدمة المؤمن عليه دون الحصول على معاش.

الشرط الثاني: ألا يكون المؤمن عليه قد صرف تعويض الدفعة الواحدة.

الشرط الثالث: أن تبلغ مدة اشتراكه في التأمين عشر سنوات مع مراعاة جبر كسر السنة إلى سنة كاملة.

---

(١) د. جلال محمد إبراهيم: مرجع سابق، ص ١٢٣.

الفرع الثاني

قواعد تقدير قيمة المعاش

تتباين قيمة المعاش المستحق من عامل إلى آخر وذلك حسب تباين الأجر الذي كان المؤمن عليه يتقاضاه ، وكذلك حسب طول أو قصر مدة الاشتراك في التأمين .

ومن خلال مطالعة نصوص قانون التأمين الاجتماعي نجد أن قيمة المعاش بوجه عام تتوقف على أمور ثلاثة : الأول هو أجر العامل الذي يحسب على أساسه اِشتراك المؤمن عليه ، وبالتالي يسوي على أساسه معاشه ، والأمر الثاني : هو مدة الاشتراك ، والأمر الثالث : هو النسبة التي يحددها القانون أو ما يعرف بطريقة حساب المعاش، وسوف نعرض لهذه الأمور تباعاً.

أولاً : الأجر الذي يتخذ كأساس لاحتساب المعاش

حدد المشرع في المادة (١٩) من قانون التأمينات الاجتماعية المقصود بالأجر الذي يتخذ كأساس لاحتساب المعاش حيث نص في الفقرة الأولى من هذه المادة على أنه : " يسوى معاش الأجر الأساسي في غير حالات العجز والوفاة على أساس المتوسط الشهري لأجر المؤمن عليه التي أديت على أساسها الاشتراكات خلال السنتين الأخيرتين من مدة اشتراكه في التأمين أو خلال مدة اشتراكه في التأمين إن قلت عن ذلك .

وفي حالات طلب صرف المعاش عن الأجر المشار إليه للعجز أو الوفاة يسوى المعاش على أساس المتوسط الشهري للأجور التي أديت على أساسها الاشتراكات خلال السنة الأخيرة من مدة الاشتراك في التأمين أو مدة الاشتراك في التأمين إن قلت عن ذلك " ونخلص من خلال هذا النص إلى الأمور الآتية :

١ ـ متوسط الأجر كأساس لاحتساب معاش الشيخوخة والعجز والوفاة :

فيما يتعلق بمعاش الشيخوخة فإن احتساب المعاش يتم على أساس متوسط أجر العامل المؤمن عليه خلال السنتين الأخيرتين من مدة الاشتراك ، فإذا كان مجموع الأجور التي سددت عنها الاشتراكات خلال السنتين الأخيرتين هو ٣٦٠٠ جنيهاً ، فإن متوسط الأجر الشهري يصبح ٣٦٠٠ ÷ ٢٤ = ١٥٠ جنيهاً .

أما فيما يتعلق بمعاش العجز أو الوفاة فإن الأجر الذي يحسب على أساسه المعاش هو متوسط أجر العامل خلال السنة الأخيرة فإن قلت مدة الاشتراك عن سنة فإن المتوسط يكون بحسب مدة الاشتراك في التأمين إن قلت عن سنة ، فإن كان مجموع ما تقاضاه المؤمن عليه من أجور خلال السنة الأخيرة هو ١٢٠٠ جنيهاً فإن متوسط الأجر يكون ١٢٠٠ ÷ ١٢ = ١٠٠ جنيه، والملاحظ أن الاعتداد بمتوسط الأجر عن السنة الأخيرة غالباً ما يؤدي إلى زيادة المعاش [١] .

٢ ـ قواعد حساب متوسط الأجر :

القاعدة الأولي : اعتبار الشهر الذي تنتهي فيه الخدمة شهراً كاملاً .

وهي قاعدة مقررة لمصلحة المؤمن عليه، حيث يعتبر الشهر الذي انتهت فيه خدمته شهراً كاملاً ولو كان ذلك في اليوم الثاني منه فيحسب بالنسبة له شهراً كاملاً ويدخل في حساب المدة القانونية لتحديد متوسط الأجر .

---

(١) تلك هي القاعدة العامة في حساب متوسط الأجر ، وقد يخرج المشرع على هذه القاعدة ، ففيما يتعلق بمتوسط الأجر لحساب معاش الشرطة فإن المادة ١١٤ من قانون هيئة الشرطة تقرر تسوية معاش الضباط من رتبة لواء أو عميد ممن يحال منهم إلى المعاش على أساس مرتب الشهر الأخير الذي كان يتقاضاه أو يستحقه قبل انتهاء خدمته وإحالته للمعاش مضافاً إليه ما كان يستحقه من علاوات دورية بافتراض بقائه في الخدمة حتى سن الستين وذلك بحد أقصى مقداره ثلاث علاوات دورية .
انظر : د / حسام الأهواني ، المرجع السابق ، ص ١١٨ .

وهذه القاعدة تطبق على العاملين في الحكومة والقطاع العام حيث تسدد الاشتراكات عن كامل الشهر الذي تنتهي فيه الخدمة ، ولكنها لا تطبق على العاملين في القطاع الخاص وفقاً لما جاء في تعليمات الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية [١] .

ويرى الفقه [٢] ـ وبحق ـ تناقضاً بين نص المادة ١٩ فقرة ٤ / ١ التي تعتبر الشهر الذي تنتهي فيه الخدمة شهراً كاملاً وبين المادة ١٣٢ / ٣ وما جاء من تعليمات تنفيذاً لها ، ويرى الفقه أن سبب ذلك التناقض إنما يرجع إلى الخلط بين قواعد حساب الاشتراكات وأحكام حساب متوسط الأجر .

القاعدة الثانية : افتراض حصول العامل على كامل أجره إذا تخللت المدة المحددة قانوناً فترات لم يتقاض عليها أجراً .

وتواجه هذه القاعدة حالة ما إذا تخللت فترة المتوسط مدد لم يحصل فيها المؤمن عليه على أجره كله أو بعضه بسبب الإصابة أو المرض أو أثناء فترة التجنيد الإجباري ، فهنا يفترض أن المؤمن عليه حصل على أجره كاملاً خلال هذه المدة مادة (١٩ بند ٢) .

ويقتصر تطبيق هذه القاعدة على المؤمن عليهم العاملين في الحكومة أو القطاع العام حيث تحسب اشتراكاتهم على أساس ما يستحقه المؤمن عليه من أجر خلال كل شهر (مادة ١٢٥) أي على أساس الأجر الفعلي، أما العمال في القطاع الخاص فإن اشتراكاتهم تسدد على أساس الأجور في شهر يناير من كل سنة دون النظر إلى الغرامات أو الخصومات (مادة ١٣١) ، فإذا كان

---

(١) التعليمات رقم ٣٢ لسنة ١٩٨١ مشار إليها في د . أحمد البرعي ، المرجع السابق ، ص ٦٧٨ .
(٢) د . أحمد حسن البرعي : المرجع السابق ، ص ٦٧٨ ، د . حسام الأهواني ، المرجع السابق ، ص ١١٩ .

التحاق العامل بالقطاع الخاص لاحقاً على شهر يناير فإن اشتراكاتهم تحسب على أساس أجر الشهر الذي يبدأ فيه سريان هذه القانون عليهم حتى يناير التالي ثم يعاملون على أساس أجر يناير (مادة ١٣٢) .

ويثور التساؤل بالنسبة للعمال الذين يحصلون على أجرهم كله أو بعضه بالإنتاج ، وتتخلل فترة المتوسط مدداً لم يحصل خلالها المؤمن عليه على أجره ، فكيف يحسب المتوسط هنا ؟

يذهب الفقه إلى أن حساب المتوسط يتم من خلال قسمة مجموع ما تقاضاه المؤمن عليه من أجور خلال فترة المتوسط على مجموع المدد التي حصل فيها على هذه الأجور واستبعاد المدد التي لم يحصل خلالها على الأجر عن حساب المتوسط (١) .

القاعدة الثالثة : عدم زيادة متوسط الأجر خلال السنتين الأخيرتين عن ١٤٠ ٪ من متوسط الأجر خلال الخمس سنوات السابقة عليها بالنسبة للعاملين غير الخاضعين في تحديد أجورهم لقوانين أو لوائح توظف أو لاتفاقات جماعية .

وهو وضع استهدف به المشرع رد التحايل على القانون حينما يرفع الأجر خلال السنتين الأخيرتين في القطاع الخاص بهدف حصول المؤمن عليه على أكبر قدر من زيادة المعاش، فإذا قلت مدة اشتراك المؤمن عليه عن خمس سنوات فيراعى ألا يجاوز المتوسط الذي يربط على أساسه المعاش متوسط السنوات السابقة مضافاً إليها ٨ % عن كل سنة .

ويستثنى من هذه القاعدة حالة انتهاء الخدمة بسبب العجز أو الوفاة

---

(١) د. حسام الأهواني، المرجع السابق ، ص ١٢٠، د . البرعي ، المرجع السابق، ص ٦٧٩ .

لانتفاء الحكمة التي تقرر من أجلها القاعدة وهي رد التحايل ففي ظل الوفاة أو العجز لا يتصور وجود تحايل مع فجائية سبب الإنهاء .

القاعدة الرابعة : صدور قوانين يترتب عليها تعديل بالزيادة بأثر رجعي :

إذا صدرت قوانين عدلت بالزيادة وبأثر رجعي في الأجر المستحق للمؤمن عليه أو صاحب المعاش بالجهاز الإداري للدولة أو القطاع العام فتكون تسوية المعاش على أساس الأجور المستحقة طبقاً لهذه القوانين، وتصرف فروق المعاش اعتباراً من التاريخ الذي تحدده تلك القوانين لصرف هذه الفروق أو من تاريخ إنهاء الخدمة أي التاريخين أقرب ، وتتحمل الخزانة العامة بالفرق بين الذي تمت تسويته على أساس الأجر المسدد عنه الاشتراك والمعاش الذي تمت تسويته على أساس الأجر المستحق طبقاً للقوانين المذكورة .

ثانياً : مدة الاشتراك

تعتبر مدة الاشتراك من العناصر الهامة التي يتوقف عليها حصول المؤمن عليه على معاش من عدمه [1] ، كما يتوقف عليها حجم ومقدار المعاش الذي يحصل عليه وكذلك الحقوق الأخرى .

وكما عرفنا فإن اشتراك المؤمن عليه لا يكون راجعاً لإرادته هو ، بل يتم بقوة القانون طالماً توافرت شروط تطبيق قانون التأمين الاجتماعي عليه، ويستمر الاشتراك طوال مدة الخدمة ، وقد نصت المادة (٢١) من القانون على كيفية حساب مدة الاشتراك ومن خلال نص هذه المادة يمكننا تقسيم مدة الاشتراك إلى مدد أصلية أو فعلية تبدأ ببداية الخدمة، وتنتهي بانتهائها ، ومدد اعتبارية تحتسب دون أن تكون مرتبطة بالخدمة ، وأخيراً مدد يقوم المشترك

---

(١) إذ قد يحصل المؤمن عليه على تعويض الدفعة الواحدة في حالة عدم حصوله على معاش.

بشرائها وتضم لمدة خدمته ، وسوف نعرض لهذه المدد بمزيد من الوضوح على النحو التالي :

أ- المدة الأصلية :

تشتمل المدة الأصلية ما يأتي :

(١) المدة التي تبدأ من تاريخ الانتفاع بأحكام قانون التأمين الاجتماعي أو من تاريخ بدء الانتفاع بقوانين التأمين والمعاشات أو بقوانين التأمينات الاجتماعية بحسب الأحوال والمدد التي قررت تلك القوانين ضمها لمدة الاشتراك .

(٢) مدة البعثة العلمية الرسمية التي تلي التعليم الجامعي أو العالي الجائز حسابها ضمن مدة الخدمة أو التي روعيت في تقدير الأجر ، وتلتزم الجهة الموفدة بسداد حصتها وحصة الموفد في الاشتراكات .

(٣) مدة الإعارات الخارجية بدون أجر والأجازات الخاصة للعمل في الخارج ويلتزم المؤمن عليه بسداد حصته وحصة الجهة المعار منها من الاشتراكات بعملة أجنبية .

(٤) مدة الإعارة الداخلية ويلتزم المؤمن عليه بحصته وتلتزم الجهة المعار إليها بحصة الجهة المعار منها .

(٥) مدد الأجازات الدراسية دون أجر في الداخل، ويلتزم صاحب العمل بحصته في الاشتراكات مع تأديتها في المواعيد الدورية ، كما يلتزم المؤمن عليه بحصته ويؤديها إما خلال مدة الأجازة أو دفعة واحدة خلال سنة من تاريخ انتهاء مدة الأجازة أو بالتقسيط وفقاً للجدول رقم (٦) المرفق بالقانون .

(٦) مدة البعثة العلمية بدون أجر، وتلتزم الجهة الموفدة للبعثة بحصة صاحب العمل وحصة المؤمن عليه في الاشتراكات وتؤدى في المواعيد الدورية .

(٧) مدة الأجازات الخاصة بدون أجر ويلتزم المؤمن بأداء حصته وحصة صاحب العمل في الاشتراكات خلال مدة الأجازة أو دفعة واحدة خلال سنة من تاريخ انتهاء مدة الأجازة أو بالتقسيط وفقاً للجدول المرفق، فإن لم يؤد المؤمن عليه هذه الحصص أو أنه اقتصر على أداء حصته فقط دون حصة صاحب العمل لا تحسب مدة الأجازة ضمن مدة الاشتراك في التأمين.

ب ـ المدد المضافة :

وتنقسم هذه المدد إلى نوعين ، الأولى : مدد افتراضية ، والثانية : مدد إضافية يقوم المؤمن بطلب شرائها .

١ ـ المدد الافتراضية :

وهي مدد افترض المشرع وجودها سعياً وراء فتح باب الحصول على معاش ولزيادة مظلة الحماية التأمينية في حالة العجز أو الوفاة التي تؤدى لإنهاء الخدمة أو العجز أو الوفاة خلال سنة من تاريخ انتهاء الخدمة .

والحكمة من هذه المدد الافتراضية هي تحقيق الحماية التي يكفلها القانون لحالات الوفاة أو العجز ، ،كذلك رفع نسبة المعاش المستحق للعامل أو لأسرته في هذه الحالات إذا قل عن ٥٠ % من الأجر الذي سوى على أساسه ، فيزيد المعاش بما يساوي نصف الفرق بينه وبين الحد الأدنى المنصوص عليه بالمادة (٢٠) [(١)] .

ومقدار المدد الافتراضية التي تضاف أو تفترض هنا هو ثلاث سنوات بشرط ألا تزيد على المدد الباقية لبلوغ المؤمن عليه سن التقاعد .

وتسري أحكام المدد الافتراضية على حالة الوفاة أو العجز اللاحق لانتهاء الخدمة للفصل بغير الطريق التأديبي (بقرار جمهوري أو بسبب إلغاء

---

(١) الحد الأدنى المنصوص عليه في المادة (٢٠) هو ٥٠ جنيهاً شهرياً .

الوظيفة) أو بسبب الشيخوخة المبكرة (مادة ٢٤ / ٣) .

ويشترط لسريان المدد الافتراضية في هاتين الحالتين الشروط التالية :

* **أن يلحق بالمؤمن عليه عجزاً كاملاً أو يتوفى خلال سنة من تاريخ انتهاء الخدمة .**
* **ألا يكون المؤمن عليه قد بلغ سن التقاعد .**
* **ألا يكون المؤمن عليه قد صرف معاشه قبل ثبوت العجز أو حدوث الوفاة ، لأن صرف المعاش يؤدي لتجميد وضعه [(١)] .**

٢ـ طلب المؤمن عليه شراء مدد الاشتراك (المدد المشتراه) :

يجوز للمؤمن عليه أن يطلب حساب أي عدد من السنوات الكاملة التي قضاها في أي عمل أو نشاط بعد سن العشرين ضمن مدة اشتراكه في التأمين مقابل أداء مبلغ يحسب وفقاً للجدول رقم (٤) المرفق بالقانون .

وقد نصت المادة (٣٤) من القانون على هذا الحق وهو يسري على ضم مدة الاشتراك عن الأجر الأساسي وعن الأجر المتغير ولكن يشترط عند طلب شراء مدة اشتراك عن الأجر المتغير ألا تزيد مدتها عن مدة الاشتراك عن الأجر الأساسي .

ويشترط في السنوات التي يطلب المؤمن عليه شراءها أن يكون قد قضيت في عمل أو نشاط بعد سن المعاش وأن تكون سنوات كاملة وليس كسور سنوات ، ولا يهم نوع النشاط أو العمل طالما أنه لا يخالف النظام العام أو الآداب العامة .

---

(١) د . حسام الأهواني ، المرجع السابق ، ط ١٩٩٣ ، ص ١٢٨ .

الفرع الثالث

التعويضات والحقوق الإضافية للمؤمن عليه

إلي جانب استحقاق المؤمن عليه المعاش ،يستحق المؤمن عليه بعض التعويضات الإضافية : فإذا انتهت مدة خدمة المؤمن عليه دون أن يستحق معاش،تلقي تعويضا يعرف باسم تعويض الدفعة الواحدة .

كذلك قرر المشرع،للمؤمن عليه أو المستحقين ،بعض الحقوق الإضافية؛ كالتعويض الإضافي ؛ واستبدال المعاش؛ ومنحة الوفاة؛ ومصاريف الجنازة ؛ ومنحة الزواج؛ ومكافأة نهاية الخدمة .

وفي ضوء ذلك سوف نتناول هذه التعويضات والحقوق الإضافية تباعا كتالي :

الحق الأول : تعويض الدفعة الواحدة :

حرص المشرع على التضييق من نطاق استحقاق تعويض الدفعة الواحدة ، ووسع بالمقابل ، في نطاق استحقاق المعاش لصالح المنتفعين ، ولذلك فإن تعويض الدفعة الواحدة لا يصرف كقاعدة عامة ، فور انتهاء خدمة المؤمن عليه ، بل يحتفظ له به في صندوق التأمين الاجتماعي ، حتى إذا عاد مرة أخرى إلى مجال تطبيق التأمين ، ضمت مدد اشتراكه لاحتمال استحقاقه للمعاش فيما بعد .

ولهذا ، فإن تعويض الدفعة الواحدة ، لا يصرف إلا في الحالات التي يغلب فيها عدم عودة المؤمن عليه للعمل مستقبلاً ، وخضوعه لنظام التأمينات الاجتماعية مرة أخرى ، ففي هذه الحالة ، يقرر المشرع صرف تعويض الدفعة الواحدة ، أما في الحالات التي يغلب فيها عودة المؤمن عليه للعمل أو استحقاقه

بعمل جديد ، يرجع به مرة أخرى إلى نطاق التأمينات الاجتماعية ، فإن التعويض ـ رغم توافر شروط استحقاقه ـ لا يتم صرفه ٠

إذا لم تتوافر شروط استحقاق المعاش، فقد يستحق المؤمن عليه تعويض الدفعة الواحدة، وقررت المادة (٢٧) من القانون أنه إذا انتهت خدمة المؤمن عليه ولم تتوافر شروط استحقاق المعاش استحق تعويض الدفعة الواحدة ويحسب هذا التعويض بنسبة ١٥% من الأجر السنوي عن كل سنة من سنوات مدة الاشتراك فى التأمين.

أولاً : شروط استحقاق تعويض الدفعة الواحدة(١) :

الشرط الأول : عدم توافر شروط استحقاق المعاش للمؤمن عليه.

الشرط الثاني : انتهاء خدمة المؤمن عليه ويقصد بانتهاء الخدمة انقضاء العلاقة التي كان على أساسها يخضع للتأمين الاجتماعي، حتى ولو كانت أمامه فرصة عمل أخرى في المستقبل.

الشرط الثالث : توافر حالة من حالات صرف تعويض الدفعة الواحدة.

ثانياً : حالات صرف تعويض الدفعة الواحدة :

١- بلوغ المؤمن عليه سن الستين : قررت محكمة النقض أن الغرض الذي استهدفه المشرع من قواعد صرف تعويض الدفعة الواحدة هو ألا يتسلمه المؤمن عليه كلما ترك الخدمة عند أحد أصحاب الأعمال قبل بلوغ سن الستين (سن الشيخوخة) مع قدرته على العمل، مكافأته فيبددها ويتعرض هو ومن يعولهم للحاجة والحرمان، لذا حرص المشرع على نقل الالتزام بدفع المكافأة من عاتق أصحاب الأعمال إلى عاتق الهيئة العامة للتأمينات

---

(١) د. حسام الأهوانى: مرجع سابق، ص ١٨١ وما بعدها، د. عبد الناصر العطار: مرجع سابق، ص ١٠٧ وما بعدها.

الاجتماعية وأوجب عدم صرف تعويض الدفعة الواحدة إلا عند بلوغ سن الشيخوخة(١). ويشترط لاستحقاق التعويض في هذه الحالة توافر شرطان هما:

الشرط الأول: انتهاء خدمة المؤمن عليه لأنه شرط لاستحقاق التعويض في جميع الحالات.

الشرط الثاني: بلوغ المؤمن عليه سن الستين ولم تتوافر فيه شروط استحقاق المعاش وفى هذه الحالة يكون للمؤمن عليه الخيار بين صرف تعويض الدفعة الواحدة مضافاً إليها ريع استثمار قدره القانون بنسبة ٦.٥% عن كل سنة كاملة لاحقة على انتهاء الخدمة وحتى تاريخ استحقاق الصرف، وبين أن يستبدل التعويض بمعاش وفقاً للجدول رقم (٩) من القانون دون مراعاة قواعد الحد الأدنى للمعاش.

٢- هجرة المؤمن عليه: أى مغادرة مصر للإقامة الدائمة خارجها ويفترض ذلك أن يكون المؤمن عليه مصرياً لأن الهجرة لا تكون إلا للوطنيين.

٣- الحكم نهائياً على المؤمن عليه بالسجن مدة عشر سنوات فأكثر أو بقدر المدة الباقية لبلوغ سن الستين أيهما أقل: ويتضح من هذه الحالة أن من يحكم عليه بعقوبة جنائية لمدة طويلة تكون احتمالات عودته إلى العمل والاشتراك في التأمينات لاستكمال مدة المعاش احتمالات ضعيفة لا تبرر حرمانه من صرف قيمة المعاش، بل أن صرف التعويض في هذه الحالة قد يساعد أسرة المسجون في إقامة أى مشروع يصلح كمورد للرزق لها.

٤- إذا نشأ لدى المؤمن عليه خلال مدة سجنه عجز جزئي مستديم يمنعه من مزاولة العمل: ويقصد بذلك حالة المؤمن عليه الذي يحكم عليه بعقوبة سجن تقل عن

---

(١) نقض مدني الطعن رقم ١٤٠ لسنة ٧٧ق في ١٩٧٧/٣/٢٧، مجموعة أحكام النقض، ص ٧٨٦.

عشر سنوات وأقل من المدة الباقية لبلوغه سن الستين، فمن يعجز عجزاً جزئياً مستديماً يمنعه من العمل تعتبر احتمالات عودته للعمل منعدمة ومن ثم لا معنى لاحتجاز التعويض.

٥- **فصل المؤمن عليه من رئيس الجمهورية:** فلو فصل الموظف ولم يكن قد استكمل المدة اللازمة لاستحقاق المعاش، فإنه يصرف له تعويض الدفعة الواحدة.

٦- **إذا دخل المؤمن عليه سلك الرهبنة:** وتتعلق هذه الحالة برجل الدين المسيحي الذي ينضم لسلك الرهبنة.

٧- **إذا التحق المؤمن عليه بالعمل في إحدى الجهات المستثناة من تطبيق قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وتعديلاته:** ففي حالة التحاق المؤمن عليه بالعمل في إحدى الجهات المستثناه من تطبيق أحكام هذا القانون، يستحق صرف تعويض الدفعة الواحدة بالشروط والأوضاع التي جاءت بالقرار الوزاري رقم ٢١٤ لسنة ١٩٧٧ **ويشترط لصرف التعويض في هذه الحالة وفقاً لهذا القرار:** أن يكون بالجهة التي التحق بها المؤمن عليه نظام للمعاشات يتضمن مزايا لا تقل عن المزايا المقررة بقانون التأمين الاجتماعي ويضم مدد الخدمة السابقة، وأن توافق إدارة النظام المذكور على استخدام قيمة التعويض المستحق للمؤمن عليه وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي في أداء تكاليف ضم المدد السابقة في نظامها.

٨- **عجز المؤمن عليه عجزاً كاملاً:** بشرط ألا يكون قد توافرت لديه شروط استحقاق أى معاش مع حق المؤمن عليه في الخيار بين تعويض الدفعة الواحدة أو استبداله بمعاش.

٩- **وفاة المؤمن عليه:** بشرط أن تكون الوفاة غير مؤدية لاستحقاق معاش أى عدم الوفاة خلال مدة الخدمة أو خلال سنة من انتهائها ويجوز للمستحقين

للتعويض أن يطلبوا استبدال التعويض بمعاش ويصرف التعويض إلى مستحقي المعاش عنه حكماً موزعاً بحسب نسبة أنصبتهم في المعاش.

١٠- حالة المتزوجة والمطلقة والمترملة أو من تبلغ سن (٥١ سنة): قرر المشرع أنه من الضروري أن تحصل المتزوجة أو المطلقة أو المترملة على حقها فوراً وعدم انتظارها حتى سن الستين فلا يعقل ترك هؤلاء المحتاجين دون أن ترعاهم الدولة، والحكمة من هذه الحالة هي تشجيع ربات البيوت على التقاعد من أجل رعاية شئون الأسرة بدليل استبعاد المرأة غير المتزوجة ما لم تكن قد بلغت سن الواحدة والخمسين.

١١- مغادرة الأجنبي البلاد نهائياً أو اشتغاله في الخارج بصفة دائمة أو التحاقه بالبعثة الدبلوماسية في سفارة أو قنصلية دولته: وهذه الحالة تتعلق بغير المصريين من المؤمن عليهم، ولم يقرر المشرع صرف تعويض الدفعة الواحدة للأجنبي لمجرد انتهاء مدة خدمته.

الحق الثاني: استبدال المعاش

يقصد باستبدال المعاش حصول المؤمن عليه أو صحاب المعاش ، على مبلغ نقدي دفعة واحدة يسمى رأس المال ، بدلاً من جزء من معاشه أو حقه الثابت فيه ٠

فيخفض المعاش لمدة معينة ، تسمى بمدة خفض المعاش ، تكفي لتغطية هذا المبلغ وفوائده ، بحيث يعود المعاش إلى حالته الأصلية ، بعد انقضاء هذه المدة٠

ويعتبر الاستبدال ، بمثابة قرض من هيئة التأمينات الاجتماعية للعامل ، تسترده على أقساط شهرية من أجره أو معاشه ٠

لكن الحق فيه ، يختلف عن القرض ، في أنه ينتهي بوفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش ، فتسقط أقساط الاستبدال ، ولا يجوز اقتضاؤها من تركته ٠

ويشترط لقبول طلب الاستبدال ، أن يكون طالب الاستبدال صاحب معاش ، أو أن تكون المدة المحسوبة له ، وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي المعامل به، تعطيه الحق في معاش ، فيما لو انتهت خدمته بالاستقالة في تاريخ تقديم طلب الاستبدال ٠

كما يشترط أن يكون قد تم سداد جميع أقساط الاستبدال السابقة الواجبة الأداء في تاريخ تقديم الطلب (١)٠

ويحدد رئيس مجلس إدارة هيئة التأمين الاجتماعي ، في بداية كل عام مالي ، جزء المعاش الجائز استبداله ، وذلك بمراعاة الاعتماد المدرج للاستبدال في موازنة الهيئة ، وعدد حالات الاستبدال خلال الستة أشهر الأخيرة من السنة المالية السابقة (٢)٠

ويقتصر الاستبدال على المعاشات المستحقة عن الأجر الأساسي فقط ، دون المعاشات المستحقة عن الأجر المتغير (٣).

ويستبعد من المعاش ، أو الحق فيه ، عند تقرير جزء المعاش الذي يجوز استبداله مايأتي : -

(أ) أجزاء المعاش السابق استبدالها

(ب) أية أقساط شهرية مستحقة على طالب الاستبدال للهيئة المختصة ٠

ويجوز لطالب الاستبدال ، أن يؤدي إلى الهيئة المختصة ، القيمة

---

(١) المادة (٣) من القرار الوزاري رقم ٨٤ لسنة ١٩٨٦ ٠
(٢) المادة (٢) من القرار الوزاري رقم ٨٤ لسنة ١٩٨٦ ٠
(٣) المادة (٥) من القرار السابق ٠

الحالية لباقي أقساط الاستبدال ، والأقساط الأخرى المستحقة عليه دفعة واحدة ، في مقابل عدم استبعاد القسط الشهري المستحق عليه من معاشه ، أو الحق فيه [١].

قواعد استبدال المعاش :

١ ـ يشترط ألا يقل ما تبقى من المعاش بعد الاستبدال عن الحد الأدنى الرقمي للمعاش ٠

٢ ـ يخصم من رأس مال الاستبدال ، القيمة الحالية للأقساط المتبقية للاستبدالات السابقة ٠

٣ ـ يعتبر الاستبدال قائماً من تاريخ قبول تقدير رأس المال المستبدل ويقتطع القسط مقدماً من الأجر أو المعاش ٠

٤ ـ يفرض رسم مقداره جنيهان عن كل استبدال يتم ويؤدى هذا الرسم إلى الهيئة المختصة خصماً من رأس مال الاستبدال ٠

٥ ـ تسقط أقساط الاستبدال بوفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش ٠

٦ ـ يجوز للمستبدل في أي وقت أن يطلب وقف العمل بالاستبدال مقابل أداء مبالغ للصندوق وفقاً للقواعد المقرر في القرار الوزاري ٠

الحق الثالث : التعويض الإضافي :

التعويض الإضافى ، هو مبلغ نقدي ، يصرف دفعة واحدة ، إلى صاحب المعاش أو إلى المستفيدين الذين يعينهم ، أو إلى ورثته الشرعيين إلى جانب المعاش ، في حالات العجز والوفاة ، لاعتبارات إنسانية قررها المشرع ، وأراد

---

(١) المادة (٦) من القرار الوزاري سابق الإشارة إليه ٠

بها مساعدة المؤمن عليه وأسرته ، ومعالجة الآثار الناجمة عن الوفاة ، أو العجز ، ففي الحالات التي تنتهي فيها خدمة المؤمن عليه مبكراً ، بما يحول دون حصوله على معاش مناسب ٠

لذلك نجد أن التعويض الإضافى ، يتناسب عكسياً مع سن العامل ، فيزداد بصغر سن المؤمن عليه ، حيث تقل مدة خدمته ، ويقل بالتالي مقدار المعاش الذي يستحقه ، وينقص بتقدم سن المؤمن عليه ، حيث تكون له مدة خدمة أطول ٠

*** حالات استحقاق التعويض الإضافي :**

١ ـ انتهاء خدمة المؤمن عليه للعجز الكامل أو الجزئي ، متى أدى ذلك لاستحقاق معاش ٠

٢ ـ انتهاء خدمة المؤمن عليه للوفاة ٠

٣ ـ وفاة صاحب المعاش مع عدم وجود مستحقين للمعاش ، ويمنح التعويض الإضافى في هذه الحالة ، لمن حدده المؤمن عليه قبل وفاته ، فإذا لم يكن قد حدد مستفيداً ، فإن التعويض يؤدى إلى الورثة الشرعيين ٠

٤ ـ ثبوت العجز الكامل أو وقوع الوفاة نتيجة إصابة عمل ، وقد قصد المشرع بذلك رعاية هذه الحالات ، إذ قد يبلغ المؤمن عليه سن التقاعد ، وتقع الوفاة نتيجة الإصابة ، أو يثبت العجز الكامل، بعد بلوغ المؤمن عليه هذه السن ٠

*** أحكام التعويض الإضافى :**

يشترط لاستحقاق مبلغ التعويض الإضافى ، أن يكون للمؤمن عليه مدة اشتراك في التأمين، لا تقل عن ثلاثة أشهر متصلة ، أو ستة أشهر متقطعة ، ولا يسري هذا الشرط ، في الحالات الآتية :

١ ـ العاملون المدنيون بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لأي من هذه الجهات والوحدات الاقتصادية بالقطاع العام، والعاملون بالقطاع الخاص متى توافرت فيهم شروط الانتفاع من التأمينات الاجتماعية وكانوا يخضعون للوائح توظيف صادرة بناء على قانون أو حددت أجورهم وعلاواتهم وترقياتهم بمقتضى اتفاقات عمالية أبرمت وفقاً لقانون العمل متى وافق وزير التأمينات على هذه اللوائح والاتفاقات ٠

٢ ـ انتقال المؤمن عليهم من العاملين المشار إليهم أعلاه للعمل بالقطاع الخاص ، متى انتهت خدمتهم بسبب الوفاة أو العجز الكامل أو العجز الجزئي المستديم متى ثبت عدم وجود عمل آخر للمؤمن عليه لدى صاحب العمل ٠

*** كيفية حساب مبلغ التعويض الإضافى :**

يتم حساب مبلغ التعويض الإضافى تبعاً لسن المؤمن عليه في تاريخ تحقق واقعة الاستحقاق ويكون معادلاً لنسبة من الأجر السنوي ، وفقاً للجدول رقم (٥) المرافق للقانون ٠

ويقصد بالأجر السنوي هنا ، متوسط الأجر الشهري الذي تحسب على أساسه المعاش ؛ مضروباً في اثنى عشر ٠

هذا وقد قرر المشرع ، الانتقاص من مبلغ التعويض بنسبة ٥٠% في حالة العجز الجزئي ، كما قرر من جهة أخرى زيادة مبلغ التعويض الإضافى بنسبة ٥٠% في الحالات الناتجة عن إصابة العمل ٠

ويلاحظ أنه إذا انتهت خدمة المؤمن عليه للعجز، واستحق تعويضاً إضافياً، ثم عاد للخدمة ، وانتهت خدمته للمرة الثانية ، بسبب العجز ، خصم من التعويض الذي يستحق له عن العجز الأخير ، ما سبق أن حصل عليه من

تعويض إضافي عن العجز الأول [1].

ويضاعف مبلغ التعويض الإضافى في حالة استحقاقه لانتهاء خدمة المؤمن عليه للوفاة ، ولم يوجد مستحقون للمعاش ٠

الحق الرابع : منحة الوفاة :

مراعاة لأسرة المتوفى، ونظراً لما يستلزم تسوية المعاش من تقديم مستندات وإتباع إجراءات قد تطول، مما يعرض أسرة المتوفى للحرج والعوز، إذا طالت بدون مورد تعول عليه بعد انقطاع المورد الذي تتعيش منه بوفاة المورث ٠

وحتى تستطيع أن تعيد ترتيب حياتها على أساس وضعها الجديد ، بعد وفاة عائلها ، فقد قرر المشرع ، بمقتضى المادة (١٢٠) من قانون التأمين الاجتماعي ، أنه عند وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش، تستحق منحة عن شهر الوفاة والشهرين التاليين ، وذلك بالإضافة إلى الأجر المستحق عن أيام العمل خلال شهر الوفاة ٠

وتقدر المنحة بالأجر أو المعاش المستحق عن شهر الوفاة ، وتلتزم بها الجهة التي كانت تصرف الأجر، أو التي تلتزم بصرف المعاش بحسب الأحوال٠

وتعطي الأولوية في استحقاق المنحة ، وفقاً لنص المادة (٢٢١) من القانون ، لمن يحدده المؤمن عليه أو صاحب المعاش ، فإذا لم يحدد أحد ، فيستحق للأرمل ، وفي حالة عدم وجوده ، تستحق للأبناء والبنات الذين تتوافر في شأنهم الشروط القانونية لاستحقاق المعاش ٠

وفي حالة ما إذا كان المؤمن عليه ، أو صاحب المعاش ، أرمل وأولاد

---

(١) وفقاً للمادة (١١٧) من قانون التأمينات الاجتماعية ٠

تتوافر فيهم الشروط المنصوص عليها في الفقرة السابقة ـ من غير هذا الأرمل ـ تقسم المبالغ السالف ذكرها بحسب عدد الأولاد ٠

وإذا لم يوجد أحد ممن سبق ذكرهم ، تستحق المنحة للوالدين أو أحدهما، وفي حالة عدم وجودهما تستحق لمن كان يعول من أخواته القصر والعاجزين عن الكسب ، والأخوات غير المتزوجات ، وتثبت الإعالة بإقرار من المستحق ، أو متولي شئونه ، مؤيدة بشهادة إدارية ٠

الحق الخامس: مصاريف الجنازة :

عند وفاة صاحب المعاش تلتزم الجهة التي كانت تصرف له المعاش ، بأداء نفقات جنازة بواقع معاش شهرين بحد أدنى مقداره مائتا جنيه تصرف للأرمل ، فإذا لم يوجد ، صرفت لأرشد الأولاد ، أو إلى أي شخص يثبت قيامه بصرف نفقات الجنازة ٠

ويجب أن يتم صرف هذه النفقات خلال ثلاثة أيام على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب [١].

ويلاحظ أن حكم هذه المادة ، قاصر على حالة وفاة صاحب المعاش ، فلا يسري على المؤمن عليه إذا حدثت الوفاة أثناء الخدمة ، لأن المشرع اكتفى في هذا الصدد ، بما هو مقرر بموجب قوانين العمل ، فالمادة (١٠١) من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تنص على أنه : " إذا توفى العامل وهو بالخدمة يصرف له ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى خمسون جنيهاً للأرمل أو لأرشد الأولاد ، ولمن يثبت قيامه بصرف هذه النفقات " وهو نفس الحكم المقرر بموجب المادة (١٠٣) من قانون العاملين بالقطاع العام رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ٠

---

(١) وفقاً للمادة (١٢٢) من قانون التأمينات ٠

كذلك تنص المادة (١٢٣) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه : " إذا توفى العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيهاً ، كما يصرف منحة تعادل أجر العامل كاملاً عن الشهر الذي توفى فيه والشهرين التاليين له طبقاً لقواعد قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ، ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التي استقدم العامل منها أو الجهة التي تطلب أسرته نقله إليها " .

الحق السادس: منحة الزواج :

تقرر منحة الزواج في حالة قطع المعاش ، بسبب زواج الأرملة أو المطلقة أو البنت ، أو الأخت ، وتمنح في هذه الحالات منحة تساوي المعاش المستحق لها عن مدة سنة بحد أدنى مقداره مائتا جنيه ، ولا تصرف هذه المنحة إلا مرة واحدة [١].

وحكمة منح هذه المنحة كما جاء بالمذكرة الإيضاحية للقانون ، هي أن البنت أو الأخت تحتاج في حالة زواجها إلى مبلغ من المال لتأسيس منزل الزوجية ، ويلاحظ أن المنحة لا تستحق إلا مرة واحدة ، بمعنى أن البنت تستحقها في حالة الزواج الأول فقط ، فلو طلقت ثم تزوجت مرة ثانية ، فلا تستحق المنحة في حالة الزواج الثاني .

الحق السابع : مكافأة نهاية الخدمة :

هذه المكافأة مقدرة للمؤمن عليه متى توافرت فيه إحدى حالات استحقاق المعاش أو تعويض الدفعة الواحدة .

ورد النص على هذه المكافأة في المادة (٣٠) من القانون رقم ٣٠

---

(١) وفقاً لنص المادة (١١٣) من قانون التأمينات الاجتماعية .

لسنة ١٩٩٢ وتضمنت هذه المادة حالات استحقاق المكافأة، وعناصر تقديرها ، والحد الأدنى لها ، ونتناول هذه الأحكام ـ تباعاً ـ بشيء من التفصيل :

* حالات استحقاق المكافأة :

يستحق المؤمن عليه المكافأة ، متى انتهت خدمته ، وتوافرت في شأنه إحدى حالات استحقاق المعاش ، أو تعويض الدفعة الواحدة ٠

وتصرف المكافأة في حالة استحقاقها، لوفاة المؤمن عليه لمستحقي المعاش، أو لتعويض الدفعة الواحدة ، بحسب الأحوال ، وتوزع بينهم بنسب وقواعد توزيع المعاش ٠

وإذا لم يوجد سوى مستحق واحد ، أديت إليه المكافأة بالكامل ، وإذا لم يوجد أي مستحق للمعاش ، صرفت للورثة الشرعيين ٠

* قواعد حساب المكافأة :

يقدر أجر حساب المكافأة بمتوسط الأجر الأساسي الذي أديت على أساسه الاشتراكات خلال السنتين الأخيرتين من مدة اشتراك المؤمن عليه في التأمين أو مدة اشتراكه في التأمين إن قلت عن ذلك ، ويراعى في تحديد المتوسط، قواعد وأحكام حساب متوسط أجر تسوية المعاش عن الأجر الأساسي ٠

وتحسب المكافأة بواقع أجر شهرين عن كل سنة من سنوات مدة الاشتراك في نظام المكافأة [١]٠

---

(١) فإذا كان ضمن مدة اشتراك المؤمن عليه المستحق عنها المكافأة ، مدة مضافة بناء على طلب المؤمن عليه ، بموجب أحكام المادة (٣٤) من القانون ، وكان استحقاق المكافأة ، لغير بلوغ المؤمن عليه سن التقاعد ، أو الوفاة ، فتحدد المكافأة المستحقة ، على النحو التالي :
أجر حساب المكافأة × المعامل المقدر وفقاً لسن المؤمن عليه بموجب الجدول رقم (٤) المرفق بالقانون × المدة المطلوب ضمها لمدة الاشتراك في نظام المكافأة ٠

وتتحدد مدة الاشتراك في التأمين، التي تستحق عنها المكافأة بالمدد الآتية:

ـ مدة الاشتراك في التأمين اعتباراً من ١ / ٤ / ١٩٨٤ فيما عدا المدد الآتية :

* **مدد الأجازات الخاصة بدون أجر التي لم يؤد المؤمن عليه عنها اشتراكاً ٠**
* **المدد الإضافية ومدد الضمائم والمدد الاعتبارية والمدد الافتراضية ٠**
* **المدد التي لم يستحق المؤمن عليه عنها أجراً إذا جاوزت كل منها شهراً ٠**

ولا يدخل في هذه المدد مدة التجنيد الإلزامي ، والمدد التي يستحق عنها المؤمن عليه تعويضاً عن الأجر وأدى عنها اشتراك المكافأة ٠

* **المدة المحسوبة مقابل المبلغ المدخر ٠**
* **المدة التي تم حسابها ضمن مدة الاشتراك في نظام المكافأة [1]٠**

وفي مجموع هذه المدد يجبر كسر الشهر شهراً ٠

ويكون الحد الأدنى للمكافأة ، عشرة شهور ، في الحالات الآتية :

الحالة الأولى: انتهاء خدمة المؤمن لثبوت عجزه عجزاً كاملاً أو لوقوع وفاته ٠

ويشترط في حالات العجز الكامل والوفاة غير الناتجة عن إصابة عمل ، أن تكون للمؤمن عليه مدة اشتراك في التأمين ، لا تقل عن ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة ، وذلك بالنسبة للمؤمن عليه من العاملين بجهات غير خاضعة في تحديد أجور العاملين فيها وترقياتهم ، لنظم توظيف صادرة بناء على قانون أو اتفاقية جماعية، وكانت هذه النظم أو الاتفاقيات غير معتمدة من وزير التأمينات٠

الحالة الثانية : حالات المؤمن عليهم الموجودين في الخدمة في ١٩٨٤/٤/١ ، متى توافرت في شأنهم الشروط الآتية :

---

(١) وفقاً للمادة (٣٤) من قانون التأمين الاجتماعي ٠

١ ـ بلوغ سن إيقاف الانتفاع بأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، بالنسبة للمؤمن عليهم من العاملين بالحكومة ، أو القطاع العام ويعتد في تحديد هذه السن ، بسن التقاعد المنصوص عليه بلائحة التوظيف المعامل بها المؤمن عليه .

٢ ـ إذا كانت سن التقاعد تقل عن الستين ، تتحمل الخزانة العامة بالفرق بين الحد الأدنى للمكافأة ، والمكافأة المستحقة عن مدة الاشتراك الفعلية .

ويعامل معاملة انتهاء الخدمة لبلوغ سن التقاعد ، من تزيد سن تقاعده على الستين في حالة طلبه إنهاء الخدمة، لبلوغ السن المذكورة، أو بعدها ، شريطة أن تكون للمؤمن عليه مدة اشتراك في نظام الادخار مقدارها عشر سنوات على الأقل .

٣ ـ لا ينتفع المؤمن عليه ، بالحد الأدنى للمكافأة ، إلا مرة واحدة طوال مدة اشتراكه في التأمين .

الفرع الرابع

الفئات المستحقة للمعاش وشروط الاستحقاق

وفقاً لنص المادة (١٠٤) من قانون التأمينات ، إذا توفى المؤمن عليه أو صاحب المعاش ، كان للمستحقين عنه الحق في تقاضي معاش وفقاً للأنصبة والأحكام المقررة بالجدول رقم (٣) المرافق من أول الشهر الذي حدثت فيه الوفاة .

ويقصد بالمستحقين، الأرملة، المطلقة، الزوج، والأبناء والبنات، والوالدين، والأخوة والأخوات ، الذين تتوافر فيهم ، في تاريخ وفاة المؤمن عليه ، أو صاحب المعاش ، شروط الاستحقاق المنصوص عليها في القانون .

لذلك ، سوف نتناول الفئات المستحقة للمعاش ، وشروط استحقاقهم تباعاً على التفصيل الآتي :ـ

أولاً : الفئات المستحقة للمعاش وشروط الاستحقاق :

حدد المشرع الأشخاص الذين يستحقون معاش بسبب وفاة المؤمن عليه ٠

ويلاحظ أن بعض هؤلاء الأشخاص ، يثير استحقاقهم للمعاش بعض التساؤلات ٠

فالأصل أن المستحق ، ينبغي أن تتوافر فيه شروط الاستحقاق وقت وفاة المؤمن عليه ، ولكن لاعتبارات إنسانية نجد أن المشرع قرر استحقاق بعض الأشخاص ، الذين وإن لم تتوافر فيهم الشروط القانونية عند وفاة المؤمن عليه ، فإن هذه الشروط إن توافرت لهم في وقت لاحق ، فأقر المشرع استحقاقهم للمعاش، منذ ذلك الوقت، وإذا كان معاش الوفاة، قصد منه التدخل ، لحماية من كان المؤمن عليه يعولهم أثناء حياته ، وأن المشرع المصري وإن كان قد أخذ بالإعالة القانونية ، كمعيار لتحديد بعض المستحقين (كالأرملة والأبناء والبنات) ، نجده أيضاً يأخذ بمعيار الإعالة الفعلية (كالأخوة والأخوات) ، بل أن هناك بعض الحالات التي لا يتطلب المشرع فيها حتى الإعالة الفعلية : كالوالدين والزوج العاجز عن الكسب) [(١)] ، بل إن التوسع في تقرير معاش الوفاة ، جعل المشرع المصري يذهب إلى منح الاستحقاق على مجرد الحاجة ، كما هو الأمر بالنسبة للمطلقة ٠

ونتناول الفئات المستحقة للمعاش وشروط الاستحقاق على النحو التالي :

---

(١) راجع د٠ أحمد حسن البرعي : الوسيط في التشريعات الاجتماعية ـ الجزء السادس ـ التأمينات الاجتماعية ـ دار النهضة العربية ، ٢٠٠٩ ، ص ٩٠٣ وما بعدها ٠

الفئة الأولى : الأرمل والأرملة :

الأرملة هي من انتهت حياتها الزوجية بوفاة زوجها ، وكذلك الأرمل هو من انتهت حياته الزوجية بوفاة زوجته .

شروط استحقاق الأرملة هي نفس شروط استحقاق الزوج الأرمل :

وتتمثل شروط استحقاق المعاش بالنسبة لهذه الفئة :

الشرط الأول : أن يكون الزواج موثقاً ، أو ثابتاً بحكم قضائي نهائي ، بناء على دعوى رفعت حال حياة الزوجية ، لذلك ، فإن العقد العرفي، لا يصلح لإثبات الزواج، ومن ثم حصول الأرملة أو الأرمل للمعاش في نطاق أحكام قانون التأمينات الاجتماعية ، وذلك لأن القانون لا يعتد إلا بالزواج الرسمي ، أما العقد العرفي فلا يرتب حقوقاً للزوجة قبل زوجها ، ولا يتصور أن يكون لها حق في المعاش، في الوقت الذي لا يكون لها فيه حق في الميراث أو النفقة .

الشرط الثاني : أن يكون عقد الزواج ، أو التصادق عليه ، قد تم قبل بلوغ المؤمن عليه أو المؤمن عليها، أو صاحب أو صاحبة المعاش سن الستين ، والهدف من هذا الشرط منع التحايل على قانون التأمين الاجتماعي ، حتى لا يلجأ من تجاوز سن الستين، إلى الزواج بقصد تمكينها من الحصول على المعاش، لهذا فإن المشرع لم يترك المبدأ على إطلاقه ، بل قيده ببعض الاستثناءات التي يستفاد منها ، أن قصد التحايل على هذا الشرط غير قائم .

وتتمثل هذه الاستثناءات فيما يلي :

الاستثناء الأول : الأرملة التي كان المؤمن عليه أو صاحب المعاش قد طلقها قبل

بلوغ سن الستين ، ثم عاد وعقد عليها بعد بلوغ هذه السن، ويسري هذا الاستثناء على الأرمل .

الاستثناء الثاني : حالة الزواج التي يكون فيها سن الزوجة أربعين سنة فأكثر وقت الزواج ، بشرط ألا يكون للمؤمن عليه أو صاحب المعاش زوجة أخرى أو مطلقة مستحقة، طلقها بعد بلوغه سن الستين، وكانت لا تزال على قيد الحياة .

والمشرع بهذا الحكم يكون قد رجح الاعتبارات الإنسانية عن الاعتبارات القانونية على أساس حق المرأة ، زوجة كانت أو مطلقة في حمايتها من العوز ، ومن تصرفات الزوج التي قصد منها الإضرار بها .

فالزوجة الأولى للمؤمن عليه أو صاحب المعاش، الذي تجاوز سن الستين ، والتي غالباً ما تكون قد شاركته رحلة الحياة ، أولى بالرعاية من تلك التي تزوجها بعد بلوغه سن الشيخوخة ، لذلك قرر المشرع ألا تشارك الزوجة الثانية الزوجة الأولى في المعاش .

الشرط الثالث : عدم زواج الأرملة بعد وفاة زوجها المؤمن عليه أو صاحب المعاش :

وهذا الشرط يسري كذلك على الزوج الأرمل فإنه يشترط لاستفادته من معاش زوجته ، ألا يكون متزوجاً بأخرى بعد وفاة زوجته صاحبة المعاش أو المؤمن عليها .

الخلاصة : صار الزوج الأرمل مستحقاً لمعاش زوجته ، بذات الشروط والأوضاع الخاصة بالأرملة ، فيستحق في المعاش عن زوجته المتوفاة دون اشتراط عجزه عن الكسب ، كما يحق له أن يجمع بين معاشه عن نفسه أو دخله عن العمل أو المهنة، وبين معاشه عن زوجته دون حدود .

الفئة الثانية : المطلقة :

استحقاق المطلقة للمعاش ، كان يثير بعض التساؤلات ، خاصة وأن الزوج لا يلزم قانوناً بالإنفاق على المطلقة ، وبالتالي لا يعولها ، لذلك فإن القواعد العامة، تقضي بعدم استحقاق المطلقة للمعاش، في حالة وفاة مطلقها ٠

ولكن قانون الأحوال الشخصية رقم (١) لسنة ٢٠٠٠ جاء متفقاً مع قانون التأمينات في هذه الحالة ٠

ويشترط لاستحقاق المطلقة للمعاش الشروط الآتية :

الشرط الأول : أن يكون الزوج قد طلقها رغم إرادتها :

والراجح [(١)] أن المشرع يقصد بهذا الشرط ، أن يكون الطلاق راجعاً إلى سبب ينسب للزوج ، وليس للزوجة المطلقة ٠

وفي الحقيقة أن التثبت من هذا الأمر يبدو صعباً ، حيث لا يمكن الوقوف على سبب الطلاق ، إلا في حالات التطليق بحكم من القاضي ٠

أما في حالات الطلاق ، بإرادة الزوج ـ وهي الحالات الغالبة ـ فيصعب التأكد من سبب الطلاق ٠

الشرط الثاني : أن يكون زواجها بالمؤمن عليه ، أو صاحب المعاش قد استمر مدة لا تقل عن عشرين سنة :

ويلاحظ في هذه الحالة ، أن الطلاق الرجعي ، لا يقطع المدة التي تطلبها القانون لاستحقاق المعاش ، ولكن الطلاق البائن يقطع هذه المدة (سواء كان بائناً بينونة صغرى ، أم بينونة كبرى) ٠

---

(١) د ٠ أحمد حسن البر عي : المرجع السابق ، ص ٩٠٨ ، د ٠ حسام الأهواني : مرجع سابق ، هامش ٢٧٠ ، ص ١٩١ ٠

ويترتب عليه ألا تحتسب المدة السابقة على الطلاق البائن ، وتبدأ مدة جديدة من الزواج الجديد ٠

الشرط الثالث : ألا تكون قد تزوجت بشخص آخر ، بعد طلاقها من المؤمن عليه وفقاً لنص المادة (١٠٥ / ٢ ، ٣) والذي يشترط لحصول المطلقة على معاش زوجها ألا تكون قد تزوجت من غيره ٠

ومن الملاحظ ، أن المشرع فرق في مجال استحقاق المعاش ، بين المطلقة إذا حجب عنها معاش الزوج إذا هي تزوجت من بعده ، ولم تستحق معاش عن زوجها الثاني ، فأعاد المشرع للأرملة ـ رغم زواجها من رجل آخر ـ معاش الزوج الأول ، وأقام استحقاقها على التسليم بحقها في الزواج الثاني ، بينما اعتبر الزواج الثاني أمراً محرماً يترتب عليه حرمان المطلقة من معاش زوجها الأول حتى ولو لم تستحق معاشاً عن زوجها الثاني ٠

ولذلك نرى أن هذا الشرط يشوبه عدم الدستورية ، نظراً لأن زواج المطلقة بآخر ، بعد طلاقها من الزوج الأول ، يعتبر استخداماً لحق طبيعي ومشروع مقرر بموجب أحكام الدستور والشريعة الإسلامية ٠

الشرط الرابع : ألا يكون لديها دخل من أي نوع ، يعادل قيمة استحقاقها في المعاش، أو يزيد عليه :

فإذا كان الدخل يقل عما تستحقه من معاش ، فلا يربط معاش إلا بمقدار الفرق ، وإذا كانت قيمة الدخل والمعاش ، تقل عن ثلاثين جنيهاً ، فيربط لها من المعاش بالقدر الذي لا يجاوز معه قيمة الدخل والمعاش معاً ، هذا الحد ٠

الفئة الثالثة : الأبناء والأخوة :

المشرع ساوى بين الأبناء والأخوة ، بحيث يعامل الأخ معاملة الابن من حيث شروط الاستحقاق .

ولكن خلافاً للأبناء، اشترط المشرع بالنسبة للأخوة بالإضافة إلى شروط استحقاق الأبناء ، تقديم شهادة إدارية بتوافر إعالة الأخ المؤمن عليه أو صاحب المعاش لأخيه أثناء حياته .

وتقدم الشهادة الإدارية موقعة من اثنين من الموظفين .

ونتناول فيما يلي الشروط المشتركة بين الأبناء والأخوة لاستحقاق المعاش ثم نعرض بعد ذلك لشرط ضرورة توافر الإعالة الفعلية المتطلب بالنسبة للأخوة وغير متطلب بالنسبة الأبناء ، وذلك على النحو التالي :

الشرط الأول : ألا يكون الابن أو الأخ قد بلغ سن الرشد (٢١ عاماً) عاقلاً ، ويستثنى من هذا الشرط الاستثناءات الآتية :

الاستثناء الأول : الابن أو الأخ العاجز عن الكسب ، بسبب عجزه ، يظل مستحقاً للمعاش أياً كان سنه ، حتى ولو كان أكثر من (٢١ عاماً) ، ويظل الانتفاع بالمعاش حتى ثبوت الشفاء أو حدوث الوفاة .

الاستثناء الثاني : الطالب بأحد مراحل التعليم التي لا تجاوز مرحلة الليسانس أو البكالوريوس ، أو ما يعادلها ، بشرط عدم تجاوزه سن السادسة والعشرين، وأن يكون متفرغاً للدراسة .

الاستثناء الثالث : من حصل على مؤهل نهائي ، لا يجاوز مرحلة الليسانس أو البكالوريوس ، ويقصد بالمؤهل النهائي ، المؤهل الذي تعتمده الدولة للالتحاق بعمل بأحد أجهزتها [١] .

ويشترط لاستمرار الحق في المعاش ، أن يكون من حصل على المؤهل

---

(١) مثال ذلك : دبلومات المعاهد الفنية التجارية والصناعية ، ودبلومات الثانوية التجارية ، ودبلومات المدارس الثانوية الصناعية ، كما يحق للطالب بالتعليم المفتوح في الاستمرار في صرف معاشه .

لم يلتحق بعمل أو بمهنة ، وألا يكون قد بلغ سن السادسة والعشرين بالنسبة للحاصلين على مؤهل الليسانس أو البكالوريوس، وسن الرابعة والعشرين بالنسبة للحاصلين على المؤهلات الأقل .

وقد قصد المشرع من ذلك ، حماية الولد الذي يحصل على المؤهل ، خلال الفترة التي تبدأ من تاريخ تخرجه ، حتى التحاقه بالعمل ٠

فعلاوة على ضرورة استمرار المعاش ، لأنه المصدر الذي يعول عليه في حياته ، فإن القول بغير ذلك ، قد يدفع الولد للتراخي في دراسته ، خوفاً من قطع المعاش ، وبقاءه بدون مورد ، حتى يبلغ الحد الأقصى لسن الاستحقاق (٢٦ أو ٢٤ سنة بحسب الأحوال) [١] ٠

والأصل وجوب توافر شروط استحقاق المعاش عند وفاة المؤمن عليه، ولكن المشرع خرج عن هذا الأصل ، تشجيعاً للأولاد على الدراسة فقرر منح الابن أو الأخ الذي لم يكن تتوافر فيه شروط استحقاق المعاش في تاريخ وفاة المورث والتحق بأحد مراحل التعليم التي لا تجاوز مرحلة الحصول على الليسانس أو البكالوريوس ولم يبلغ سن السادسة والعشرين ، ما كان يستحق له من معاش بافتراض استحقاقه في التاريخ المذكور ، ويعاد توزيع معاش باقي المستحقين على هذا الأساس [٢] ٠

الشرط الثاني : أن يثبت إعالة المؤمن عليه أو صاحب المعاش إياهم بشهادة إدارية .

هذا الشرط يلزم توافره بالنسبة للأخوة بالإضافة للشرط الأول المشار إليه سابقاً ، ولا ينطبق هذا الشرط بالنسبة للأبناء .

---

(١) راجع د ٠ أحمد حسن البرعي : المرجع السابق ، ص ٩٣٦ ٠
(٢) وفقاً لنص المادة (١٤٤ / ٤) من قانون التأمينات الاجتماعية ٠

فخلافاً للأبناء ، اشترط المشرع بالنسبة للأخوة ، تقديم شهادة إدارية موقعة من اثنين من الموظفين تتضمن الإقرار بأن هذا الأخ كان يعيش في كنف أخيه المؤمن عليه أو صاحب المعاش، وكان يعوله إعالة فعلية أثناء حياته بمعنى أنه كان ينفق عليه فيما يلزمه من مأكل أو مسكن أو علاج .. وخلافه ، ذلك أن المعيار الذي بني عليه الاستحقاق بالنسبة للأبناء هو توافر الإعالة القانونية ، فالأب يقع على عاتقه التزام النفقة بالنسبة للأبناء ، ولكن المعول عليه في حالة الأخوة هو ضرورة توافر الإعالة الفعلية فكان لابد من إثباتها ، وتتمثل في الشهادة الإدارية ، حتى يتسنى للهيئة المختصة ، أن تعود على كل من محرري الشهادة وغير المستحق ، بمقدار ما صرف دون وجه حق ، في حالة ما إذا تبين عدم صحة البيانات الواردة منها الشهادة .

الفئة الثالثة : البنات والأخوات :

يشترط لاستحقاق الأخوات ، بالإضافة إلى شروط استحقاق البنات ، أن يثبت إعالة المؤمن عليه أو صاحب المعاش إياهم بشهادة إدارية فالمشرع ساوى بين البنات والأخوات ، بحيث تعامل الأخت معاملة البنت من حيث شروط الاستحقاق .

ولكن خلافاً للبنات ، اشترط المشرع بالنسبة للأخوات ، تقديم شهادة إدارية بتوافر الإعالة .

ونتناول فيما يلي الشرط المشترك بين البنات والأخوات لاستحقاق المعاش ، ثم بعدها نتناول الشرط الآخر المتطلب بالنسبة للأخوات وغير متطلب بالنسبة للبنات :

الشرط الأول : ألا تكون البنت أو الأخت متزوجة في تاريخ وفاة المؤمن عليه۔ أو صاحب المعاش .

ويرجع اشتراط هذا الشرط إلى أن المرأة إذا كانت بنت غير ملزمة

قانوناً بأن تسد حاجاتها بنفسها ، فقبل الزواج يقع الالتزام بالإنفاق عليها على عاتق الأب، ثم ينتقل الالتزام بالإنفاق إلى عاتق الزوج ، بعد الزواج كذلك بالنسبة للأخت لو ثبت أن الأخ كان يعولها أثناء حياته قبل زواجها ، ينتقل الالتزام بالإنفاق إلى عاتق الزوج ، يعد الزواج لذلك قرر المشرع استحقاق البنت والأخت للمعاش طالما أنهن لم يتزوجا .

وتعتبر البنت أو الأخت غير متزوجة ، إذا كانت أرملة أو مطلقة، ولو كان طلاقها رجعياً ، وكانت في فترة العدة ، ويكون استحقاقهما في هذه الحالة من تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش .

الشرط الثاني : أن يثبت إعالة المؤمن عليه أو صاحب المعاش للأخت أثناء حياته :

اشترط المشرع هذا الشرط بالنسبة للأخت ولم يشترط بالنسبة للبنت على أساس، أن البنت على أساس أن البنت تثبت الإعالة القانونية بالنسبة لها أثناء حياة الأب لأنه ملتزم بالإنفاق عليها قبل الزواج ، أما بالنسبة للأخت الأصل أن الأخ غير ملزم بالإنفاق عليها وبالتالي حتى يكون لها الحق في الاستفادة من معاشه بعد وفاته لابد أن يثبت الإعالة الفعلية لها من قبل الأخ أثناء حياته ، وتثبت هذه الإعالة بشهادة إدارية موقعة من اثنين من الموظفين تتضمن الإقرار بأن هذه الأخت كان الأخ المؤمن عليه أو صاحب المعاش يعولها إعالة فعلية أثناء حياته .

الفئة الرابعة : الوالدين :

لم يشترط المشرع أية شروط لاستحقاق الأب والأم معاش عند وفاة المؤمن عليه ، وبذلك تستحق الأم للمعاش، حتى ولو كانت متزوجة من غير والد المتوفى ، وهي تستحق المعاش عند وفاة الابن ، حتى ولو لم يكن يعولها بالفعل ، بل حتى ولو كانت في عصمة رجل يلتزم بالإنفاق عليها ٠

الفرع الخامس

حالات وقف المعاش وقطعه وعودة الحق فيه

أولاً : حالات وقف المعاش :

وفقاً لنص المادة (١١١) من قانون التأمينات الاجتماعية ، يوقف صرف المعاش **في حالتين :**

الحالة الأولى : الالتحاق بعمل :

يوقف المعاش ، في حالة التحاق المؤمن عليه أو صاحب المعاش بأي عمل ، والحصول منه على دخل صافى يساوي قيمة المعاش ، أو يزيد عليه .

وفي حالة ما إذا نقص هذا الدخل عن المعاش المستحق ، صرف إليه الفرق .

ويقصد بالدخل الصافى ، مجموع ما يحصل عليه العامل ، مخصوماً منه حصته في اشتراكات التأمين والضرائب ، في تاريخ التحاقه بالعمل ، ثم في يناير من كل سنة .

ويرجع إيقاف صرف المعاش في هذه الحالة ، إلى أن السبب الرئيسي لتقدير المعاش المستحق ، هو إعالة المؤمن عليه له .

فإذا حصل المؤمن عليه أو صاحب المعاش من عمله ، على دخل لا يقل عن قيمة المعاش ، لم يعد هناك مبرراً لحصوله عليه .

وقد راعى المشرع ، في تقريره لهذا الحكم ، **عدة اعتبارات هي : -**

الاعتبار الأول : أن يكون الدخل المؤدى إلى وقف المعاش هو الدخل الناشئ عن القيام بعمل ، دون أي مصدر آخر : كريع الممتلكات) .

الاعتبار الثاني : ألا يكون العمل سبباً في انخفاض دخل المستحق ، لذلك قرر المشرع ، أنه في حالة نقص هذا الدخل على المعاش المستحق ، يصرف إلى المستحق الفرق .

الاعتبار الثالث : حدد المشرع الدخل بالدخل الصافى الذي يحصل صاحب المعاش مخصوماً منه الضرائب واشتراك التأمينات الاجتماعية .

الحالة الثانية : مزاولة مهنة :

يوقف المعاش ـ أيضاً ـ في حالة مزاولة المؤمن عليه أو صاحب المعاش مهنة تجارية أو غير تجارية منظمة بقوانين أو لوائح لمدة تزيد على خمس سنوات متصلة .

ويعود الحق في صرف المعاش في حالة ترك مزاولة هذه المهنة اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ ترك المهنة .

فالمشرع وفقاً لنص المادة (٢/١١١) فرق بين حالة ممارسة المؤمن عليه ، أو صاحب المعاش لعمل يدر عليه دخلاً، وحالة من يزاول مهنة تجارية، أو غير تجارية .

ويبدو الفارق أولاً من حيث وقف المشرع للمعاش ، فور التحاق صاحب المعاش بعمل يدر عليه دخلاً ، بينما لا يوقف المعاش ـ في حالة مزاولة مهنة تجارية أو غير تجارية ـ إلا بعد انقضاء فترة من الزمن ، تزيد على خمس سنوات متصلة .

ولعل الحكمة من وراء ذلك ، أن المشرع قدر ، أن صاحب المعاش أو المستحق الذي يزاول مهنة تجارية أو غير تجارية ، يضطر في أول الأمر

لإنفاق بعض الأموال في صورة مصروفات واستثمارات ، وقد يتطلب الأمر مرور فترة حتى يحصل المستحق على ما أنفقه من رأس المال ، ويدر المشروع عليه دخلاً .

وقد قدر المشرع أن هذه الفترة تبلغ خمس سنوات ، لم يقرر المشرع إيقاف المعاش ، إلا بعد فوات هذه المدة .

أما بالنسبة لمن يمارس عملاً ، فإنه يحصل على راتبه ، منذ الشهر الأول الذي يلتحق فيه بالعمل .

لكن المشرع أقام تفرقة أخرى مؤداها ، أنه اعتباراً من انقضاء السنوات الخمس ، يقف المعاش بالنسبة للمستحق أو صاحب المعاش الذي يزاول مهنة تجارية أو غير تجارية ، وبغض النظر عن حقيقة دخله ، حتى ولو كان هذا الدخل أقل من قيمة المعاش ، ولا يؤدى له الفارق على غرار المستحق الذي يزاول عملاً .

وتبدو هذه التفرقة منطقية وعادلة ، وهي المقابل لاستمرار المستحق الذي زاول مهنة تجارية أو غير تجارية ، في الانتفاع بالمعاش ، طيلة خمس سنوات ، منذ بدء نشاطه (١) .

ثانياً : حالات قطع المعاش وعودة الحق فيه :

نتناول كل حالة من حالات قطع المعاش ومعها متى يعود الحق في المعاش بعد قطعه بالنسبة لكل حالة على حدة ، وذلك على النحو التالي :

ورد النص على هذه الحالات في المادة (١١٣) من قانون التأمينات الاجتماعية وهذه الحالات أربعة ، وهي :-

---

(١) راجع د . أحمد حسن البر عي : المرجع السابق ، ص ٩٤٧ وما بعدها .

الحالة الأولى : وفاة المستحق للمعاش :

فالمعاش لا يورث ، لذلك ينقطع المعاش متى زال سبب استحقاقه تماماً بالوفاة ، فالمعاش لا يورث بالنسبة للمستفيد بخلاف صاحب المعاش الأصلي فإذا كان الابن مستفيد من معاش أبيه ، أو البنت مستفيدة من معاش أبيها ، فعند وفاة أي منهما لا يورث لأبناءهما ، وهذه الحالة القطع يكون فيها نهائياً ولا يعود الحق في صرف المعاش بعد ذلك بأي حال من الأحوال .

ويلاحظ أنه قد يترتب على الوفاة ، عدم صرف المعاش لأحد ، في حالة عدم وجود أي مستحق ، وفقاً للشروط المقررة قانوناً ٠

الحالة الثانية : زواج الأرملة أو المطلقة أو البنت أو الأخت :

الحكمة من قطع المعاش في هذه الحالة واضحة ، فاستحقاق المعاش بالنسبة لهذه الفئة ، سببه أن المؤمن عليه أو صاحب المعاش ، كان ملتزماً بالإنفاق عليهن ، فإذا زال سبب الاستحقاق ، بأن انتقل الالتزام بالإنفاق إلى الزوج ، لم يعد هناك مبرراً للاستمرار في صرف المعاش، وتستحق الأخت أو البنت في هذه الحالة ، منحة الزواج ، وفقاً للشروط المقررة قانوناً ٠

وبالنسبة لقطع المعاش بالنسبة للأرملة ، أثار انتقادات عدة ، منها القول بأنه يخشى من إقرار حكم قطع المعاش في حالة زواج الأرملة ، أن يلجأ الكثير منهن إلى الزواج العرفى ، خشية قطع المعاش ، ثم فشل الزواج الثاني ، وضياع الحق في المعاش ، إلا أن هذا الرأي لم يأخذ به وتم الاستناد إلى حجج قانونية لرفض هذا الرأي منها أن المشرع الإسلامي والمنطق والقانون يحتم على الزوج الإنفاق على زوجته والأولاد ، وبالتالي لا يجوز أن يسمح لسيدة أن تتقاضى معاشاً عن زوجها الأول وهي متزوجة وفي عصمة رجل آخر ٠

كذلك فإن الرأي الأول يخل بالقانون ككل ، فالمبدأ في التأمينات أن من لا يعال لا يستحق معاشاً ، كما أن المعاش ليس ميراثاً وإنما هو نتيجة اشتراكات دفعت للصندوق لأداء معاشات محددة بأنصبة محددة محسوبة حساباً اكتوارياً دقيقاً ، ومن بين الحسابات الموضوعة أنه إذا تزوجت الأرملة يوقف صرف معاشها [١] .

عودة الحق في المعاش :

١ ـ عودة الحق في المعاش للبنت والأخت التي تترمل أو تطلق :

إذا طلقت أو ترملت ، البنت أو الأخت ، منح كل منهم ما يستحق لها من معاش ، بافتراض استحقاقه في تاريخ وفاة المورث [٢] .

ويلاحظ أن تطبيق هذا الحكم ، لا يثير صعوبة بالنسبة للبنت ، فهي تستحق المعاش ، دون حاجة إلى إثبات أن المتوفى كان يعولها بالفعل ، لأن الأب ملتزم بالإنفاق على بناته ، فيتوافر بالنسبة لهن شرط الإعالة القانونية ، على نحو ما سبق أن بيناه .

أما بالنسبة للأخت ، فالأمر مختلف لأن الأخت لا تستحق المعاش ، إلا بإثبات أن المتوفى كان يعولها بالفعل ، بموجب شهادة إدارية .

ولذلك فرغم عدم تطرق المشرع إلى هذا الموضوع ، فإن من المفهوم أن الشرط قائم ، فلو كانت الأخت في إعالة أخيها (المؤمن عليه) عند وفاته ، فاستحقت المعاش ، ثم تزوجت ، فقطع عنها المعاش ، فلابد من عودته مرة ثانية ، إذا طلقت أو ترملت .

---

(١) راجع د . أحمد حسن البرعي : المرجع السابق ، ص ٩٤٩ وما بعدها .
(٢) وفقاً لنص المادة (١١٤) من قانون التأمينات الاجتماعية .

ولكن الصعوبة تثور ، في حالة ما إذا كانت الأخت متزوجة وقت وفاة المؤمن عليه (أخوها) فمعنى ذلك أنها ـ عند الوفاة ـ كانت في كنف زوجها ، يعولها إعالة قانونية ، ينتفي معها القول بأنها في حالة إعالة فعلية بالنسبة للمؤمن عليه ، فهل تستحق المعاش إذا طلقت أو ترملت ؟

الإجابة بالنفي ، فهي لا تستحق معاشاً ، لأنها لم تكن في حالة إعالة فعلية من جانب أخيها المتوفى من جهة ، كما أنها لا تستحق وفقاً للقواعد العامة لأن عودة المعاش بعد قطعه يعني أنه يعود إلى شخص توافرت فيه من قبل شروط الاستحقاق ، وهذه الشروط لم تتوافر في الأخت المتزوجة عند وفاة أخيها المؤمن عليه [(١)] .

فإذا كانت البنت أو الأخت ، لم تستحق معاشاً عند الوفاة ، فإنها تستحق معاشاً يقدر بما كان يستحق لها من معاش ، بفرض استحقاقه في تاريخ وفاة المؤمن عليه ، وذلك دون المساس بأنصبة باقي المستحقين .

وتاريخ عودة المعاش ـ في حالة وفاة الزوج ـ يكون منذ تاريخ الوفاة .

أما في حالة الطلاق ، فيكون استحقاق المعاش من تاريخ انقضاء عدة الطلاق ، لأن النفقة مستمرة خلالها ، وهي أساس عدم الاستحقاق في معاش المؤمن عليه .

٢ـ عودة حق الأرملة التي تزوجت في المعاش :

يعود حق الأرملة في المعاش ، إذا طلقت أو ترملت ، ولم تكن مستحقة لمعاش عن زوجها الأخير [(٢)] .

---

(١) هذا ما أكدته المذكرة الإيضاحية للقانون بقولها : " مع مراعاة توافر شروط استحقاق المعاش بالنسبة لكل منهم " .

(٢) وفقاً للمادة (١١٤) من قانون التأمينات الاجتماعية .

وهذا الحكم يبدو منطقياً ، في حالة كون الأرملة " بنت " المتوفى المؤمن عليه ، ولكنه يبدو غريباً ، إذا كانت الأرملة هي الزوجة السابقة للمتوفى ٠

وبيان ذلك ، أن الأرملة ، إذا ما تزوجت مرة ثانية ، فإن الزواج الثاني يقطع علاقتها نهائياً بالزواج ، فعلى أي أساس يعود إليها معاش الزوج الأول ؟

لقد كان من المنطقي ، أن يقرر المشرع عودة الحق إلى الأرملة في المعاش المقرر لأبيها المؤمن عليه المتوفى أو أخيها ، لأن الأب والأخ تظل علاقتهم بالابنة والأخت قائمة ، حتى ولو تزوجت ، أو طلقت ، أو ترملت ، ولكن القول بعودة الحق إليها في معاش الزوج الأول ، عند وفاة الزوج الثاني ، هو قول يناقض المنطق والاعتبارات القانونية ، خاصة أنه لو أنجبت الزوجة من الزوج الثاني ، فإن معنى استحقاقها للمعاش من الزوج الأول استقطاع جزء من دخل أولاد الزوج الأول للإنفاق على أولاد الزوج الثاني [١] ٠

لقد وضع المشرع شرطاً هاماً لاستحقاق الأرملة لمعاش الزوج الأول وهو ألا تكون مستحقة لمعاش عن الزوج الأخير ٠

فلو كانت مستحقة لمعاش عن الزوج الأخير ، حتى لو كان هذا المعاش أقل مما يحق لها اقتضاؤه من معاش الزوج الأول ، فإنها لا تستحق معاش عن الزوج الأول ، لأن شروط الاستحقاق لم تتوافر فيها ، ولا ينطبق بالنسبة لها نص المادة (١١٠) التي تحدد قواعد عدم جواز الجمع بين أكثر من معاش ، وذلك لأنها (الأرملة) لم يتوافر في جانبها استحقاق أكثر من معاش بل هي لا تستحق إلا معاش الزوج الثاني فقط ٠

---

(١) راجع د ٠ حسام الأهواني : أصول قانون التأمين الاجتماعي - دار النهضة العربية ، القاهرة ١٩٨١ ، هامش ٢٦٨ ، ص ٢٠٨ ٠

الحالة الثالثة : بلوغ الابن أو الأخ سن الرشد (الحادية والعشرين عاماً) :

الابن والأخ إذا كان مستحقاً لمعاش فإن هذا المعاش يقطع بمجرد بلوغ سن الرشد (الحادية والعشرين عاماً) ٠

ويستثنى من ذلك الحالات الآتية :

١ ـ العاجز عن الكسب حتى زوال حالة العجز ٠

٢ ـ الطالب حتى تاريخ التحاقه بعمل أو مزاولته مهنة أو تاريخ بلوغه سن السادسة والعشرين أيهما أقرب ، ويستمر صرف معاش الطالب الذي يبلغ سن السادسة والعشرين خلال السنة الدراسية حتى نهاية تلك السنة ٠

٣ ـ الحاصل على مؤهل نهائي حتى تاريخ التحاقه بعمل أو مزاولته مهنة أو تاريخ بلوغه سن السادسة والعشرين بالنسبة للحاصلين على الليسانس أو البكالوريوس ، وسن الرابعة والعشرين بالنسبة للحاصلين على المؤهلات النهائية الأقل ، أي التاريخين أقرب ٠

٤ ـ إذا توافرت في المستحق شروط استحقاق معاش أكبر ، ما عدم الإخلال بقواعد الجمع بين المعاشات ٠

عودة الحق في المعاش :

٣ ـ عجز الابن أو الأخ على الكسب بعد وفاة المؤمن عليه :

ويلاحظ أن هذه الحالة ، تتضمن فرضين هما :

الفرض الأول : أن لا تتوافر شروط الاستحقاق بالنسبة للأخ أو الابن وقت وفاة المؤمن عليه ، فلا يستحق معاشاً ٠

ولكنه قد يصاب بعجز عن الكسب في لحظة لاحقة لذلك ، فقرر المشرع له استثناءً ، الحق في المعاش ٠

الفرض الثاني : أن الأخ أو الابن يكون مستحقاً للمعاش عند وفاة المؤمن عليه ، ولكنه يبلغ سن الرشد أو السن المقررة قانوناً ، في حالة متابعته لدراسة ، فيقطع عنه المعاش ، ثم يصاب بعد ذلك بعجز ، فيعاد إليه حقه في المعاش ٠

وفي هذه الحالة ـ أيضاً ـ يمنح الأخ أو الابن معاشاً ، بافتراض استحقاقه ، في تاريخ وفاة المورث ، دون المساس بحقوق باقي المنتفعين ٠

٤ـ مواصلة الابن أو الأخ لتعليمه :

يمنح الابن أو الأخ ، الذي لم تكن تتوافر فيه شروط استحقاق المعاش في تاريخ وفاة المورث ، والتحق بأحد مراحل التعليم التي لا تجاوز مرحلة الحصول على الليسانس أو البكالوريوس ، ولم يبلغ سن السادسة والعشرين ، ما كان يستحق له من معاش ، بافتراض استحقاقه في التاريخ المذكور ٠

ويلاحظ بالنسبة إلى هذه الحالة ، أن المشرع يقرر إعادة توزيع معاش باقي المستحقين ، على أساس استحقاق الابن أو الأخ لمعاش ، وبعد قطع معاشه ، يرد على من استنزل هذا المعاش من نصيبه ٠

الحالة الرابعة : المجند الذي يقف أجره :

إذا كان المعاش المستحق للولد أو الأخ لم يرد على باقي المستحقين بعد قطعه يعاد صرفه إليه في حالة إيقاف صرف أجره أثناء فترة التجنيد الإلزامية طالما لم يبلغ سن السادسة والعشرين [(١)] ٠

ويشترط لتطبيق هذا الحكم ، أن يكون أجر المجند موقوفاً ، ويكون ذلك خلال فترة التجنيد الإجباري ٠

---

(١) وفقاً لنص المادة (١١٦) من قانون التأمينات ٠

لذلك لا يسري هذا الحكم في فترة الاستبقاء أو الاستدعاء بالقوات المسلحة لأن جهة العمل تلتزم بصرف الأجر خلال هذه الفترات .

ويشترط - أيضاً - ألا يترتب على قطع المعاش ، رد قيمة المعاش المقطوع على باقي المستحقين .

أما لو كان المعاش قد رد على مستحق آخر ، فإنه لا يعاد للمجند .

وأخيراً ، يشترط لعودة الحق في المعاش ، ألا يتعدى المجند سن السادسة والعشرين عاماً .

المطلب الثاني
التأمــين ضــد المــرض

مما لا شك فيه أن أى تأمين اجتماعى لا يستحق هذا الوصف إلا إذا كان يؤمن المستفيدين منه ضد المرض، نظراً لما للمرض من تأثيراته المتعددة على صحة الإنسان الجسدية والنفسية وعلى أحواله المادية والمعيشية خاصة فى الوقت الحالى فى ظل الارتفاع المتزايد فى الأسعار لهذا حرص قانون التأمينات الاجتماعية المصرى على أن يتضمن تأمين المستفيدين فيه ضد المرض، وإن كانت الحماية التى يقدمها لهم تبدو – بحق – متواضعة متى قورنت بالحماية التى منحها فى حالات الشيخوخة والعجز والوفاة وإصابات العمل، لذلك ندعو مع بعض الفقه[1] المشرع إلى زيادة الحماية التأمينية من المرض حتى تكون على المستوى الذى يليق بكرامة الإنسان، لأن الأمان الصحى لا يمكن أن يتحقق إلا إذا أعطى التأمين العلاج والدواء، وتأمين أحدهما لا يغنى عن الآخر.

ولقد أصبحت الحاجة ماسة وضرورية خاصة فى الوقت الحالى لتوفير التأمين الصحى الكامل خصوصاً بعد انتشار الأمراض وتنوعها وارتفاع أجور الأطباء وثمن الأدوية كنتيجة للارتفاع العام فى الأسعار.

ولقد تناول المشرع تأمين المرض فى الباب الخامس من قانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥، وذلك فى المواد من (٧٢ حتى ٧٩)، فبدأ فى المادة (٧٢) بيان مصادر تمويل هذا التأمين، ثم حدد فى المواد من (٧٣ حتى ٧٥) الفئات التى تتمتع بهذه الحماية التأمينية، وتناول فى المادة (٧٦) شروط الانتفاع بمزايا هذا التأمين، ثم فى نهاية الباب اعتباراً من المادة (٧٨ حتى ٨٠) الحقوق المالية للمريض وفى ضوء ذلك، سوف نقسم هذا المطلب إلى عدة فروع على النحو التالى:

(١) د. حسام الأهوانى : مرجع سابق ، ص ٢٩٣ ، د. جلال محمد إبراهيم : مرجع سابق ، ص ٣٣٣.

الفرع الأول

مصادر تمويل تأمين المرض ونطاق تطبيقه

أولاً: مصادر تمويل تأمين المرض:

يتم تمويل التأمين ضد المرض باشتراكات أصحاب العمل واشتراكات العمال، على النحو التالى[1]:

١- اشتراكات أصحاب العمل: بالنسبة للحصة الواجبة على أصحاب الأعمال، فإن الأمر يختلف من قطاع إلى آخر، فبالنسبة للحكومة والقطاع العام يقدر الاشتراك بواقع ٣% من الأجور الشهرية للعاملين، على أن تتحمل تلك الجهات نفقات انتقال المرضى إلى أماكن العلاج وفقاً لأحكام المادة (٨٠) من قانون التأمين الاجتماعى والقرار الوزارى المنفذ له.

أما بالنسبة للقطاع الخاص، فيلتزم صاحب العمل بأداء اشتراك قدره ٤% من الأجر الشهرى للعامل (٣% مقابل العلاج والرعاية الطبية، و١% مقابل أداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال). ويتم تخفيض هذه النسبة فى حالتين هما:

الحالة الأولى: يخفض اشتراك صاحب العمل إلى ١% فقط من قيمة الأجر إذا قام هو بعلاج عماله ورعايتهم طبياً، بعد موافقة الهيئة العامة للتأمين الصحى، ووفقاً للقواعد والشروط التى حددها قرار وزير الصحة رقم ٣٩٣ لسنة ١٩٧٧ بشأن الشروط والأوضاع الواجب توافرها لأصحاب الأعمال بتقديم الخدمات الطبية للمؤمن عليهم فى حالتى الإصابة والمرض.

---

(١) المادة (٧٢) من قانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

الحالة الثانية: حالة ما إذا التزم صاحب العمل فى القطاع الخاص بأن يتحمل هو تعويض الأجر ومصاريف الانتقال، ووافق على ذلك وزير التأمينات الاجتماعية فى هذه الحالة يتم تخفيض الاشتراك من ٤% إلى ٣% فقط من قيمة أجور المؤمن عليهم.

٢- **اشتراكات العمال:** تقدر قيمة الاشتراك بنسبة ١% من الأجر سواء كان من العاملين بالجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة أو الوحدات الاقتصادية التابعة لأى من هذه الجهات، أو كان عاملاً بالقطاع العام أو القطاع الخاص.

كذلك تسرى هذه النسبة أيضاً (١%) من المعاش بالنسبة لأصحاب المعاشات الذين يطلبون الانتفاع بأحكام العلاج والرعاية الطبية.

٣- **ريع استثمار هذه الاشتراكات سالفة الذكر:** تتولى هيئة التأمينات الاجتماعية استثمار الأموال التى توضع كاشتراكات لتأمين المرض ويخصص ريع هذه الأموال بعد استثمارها لتمويل التأمين ضد المرض وبذلك يتضح أن المشرع حدد المصادر التى يمول منها تأمين المرض حتى يفى بالغرض الذى خصص من أجله.

ثانياً: نطاق تطبيق تأمين المرض[1]:

يقصد بنطاق تطبيق التأمين ضد المرض، الأشخاص الذين يسرى عليهم تأمين المرض، حيث تطبق الأحكام الخاصة بتأمين المرض على المؤمن عليهم المشمولين بالحماية المقررة بموجب النظام العام للتأمينات الاجتماعية، أى الخاضعين للقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وقد تناول المشرع تحديد هذه الفئات فى المواد من (٧٣ حتى ٧٥) من قانون التأمين الاجتماعى على النحو

---

(١) د. أحمد حسن البرعى: مرجع سابق، ص ٤٨٤ وما بعدها.

التالى:

١- **العمال لدى أصحاب الأعمال:** تأمين المرض يستفيد به العمال لدى أصحاب الأعمال الذين شملهم قرار وزير الصحة مع عدم الإخلال بحقوق العمال المنتفعين بأحكام القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ والقانون رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٤ فى شأن التأمين الصحى.

وبذلك تنطبق الأحكام الخاصة بتأمين المرض على كل من:

- العاملون فى الحكومة والقطاع العام.
- العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل إذا توافر شرطى السن والعلاقة المنتظمة.
- من هم فى حكم خدم المنازل.

٢- **أصحاب المعاشات:** تناول المشرع هذه الفئة فى عجز المادة (٧٤) من هذا القانون ومد سريان أحكام العلاج والرعاية الطبية على هؤلاء، ولكن اشترط المشرع لذلك أن يتقدم صاحب المعاش بطلب للانتفاع بهذه الميزة التأمينية فى تاريخ طلب صرف المعاش.

وخول المشرع أصحاب المعاشات الذين انتهت خدمتهم حتى ١٩٨١/٧/١ حق إبداء الرغبة فى الانتفاع بأحكام هذا التأمين خلال سنة من هذا التاريخ.

وحظر المشرع على صاحب المعاش الذى تقدم بطلب الانتفاع من العدول عنه وقد أجاز المشرع رغبة منه فى مد مظلة هذا التأمين، لرئيس مجلس الوزراء بناءً على اقتراح وزير التأمينات وبعد الاتفاق مع وزير الصحة، أن يصدر قراراً بسريان أحكام هذا التأمين على زوج المؤمن عليه أو صاحب المعاش ومن يعولهم من أولاده[١].

---

(١) تم استبدال نص المادة (٧٥) المذكورة بالقانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٨٠.

الفرع الثانى

شروط الانتفاع بتأمين المرض والحقوق التأمينية الناشئة عنه

أولاً: شروط الانتفاع بتأمين المرض[1]:

لا يكفى للاستفادة من أحكام التأمين ضد المرض، أن يكون المريض من الفئات التى حددناها سابقاً، **بل يشترط أيضاً ما يأتى:**

١- أن يكون المؤمن عليه ممن شملهم التطبيق التدريجى للتأمين، لأن المشرع لم يشأ تطبيق هذا الفرع من فروع التأمين على كل العاملين المستفيدين من أحكام قانون التأمين الاجتماعى دفعة واحدة.

فقد رأى المشرع نظراً للإمكانيات المحدودة وللاعتبارات المالية، أن يتم تطبيق تأمين المرض بصورة تدريجية، بحيث لا يسرى هذا النوع من أنواع التأمين إلا على العاملين الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير الصحة، وذلك دون الإخلال بحقوق المؤمن عليهم الذين انتفعوا بالتأمين الصحى وفقاً لأحكام القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤، أو القانون رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٤.

ومؤدى ذلك أن العاملين الذين سبق انتفاعهم بالتأمين الصحى قبل العمل بقانون التأمين الاجتماعى الحالى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ يستمر انتفاعهم بأحكام التأمين من المرض دون حاجة لاستصدار قرارات جديدة بذلك من وزير الصحة نزولاً على فكرة الحق المكتسب.

٢- بالنسبة للعاملين فى القطاع الخاص يشترط أيضاً أن يكون العامل مشتركاً فى التأمين من المرض لمدة ثلاثة أشهر متصلة، أو ستة أشهر متقطعة

---

(١) د. أحمد حسن البرعى: مرجع سابق، ص ٤٨٧ وما بعدها، د. عبد الناصر العطار: مرجع سابق، ص ٧٦.

بشرط أن يكون الشهران الأخيران متصلين، ويدخل فى حساب هذه المدة مدد انتفاعه بمزايا العلاج التى يقدمها صاحب العمل على نفقته.

وترجع الحكمة من اشتراط مدة معينة متصلة أو غير متصلة للانتفاع بتأمين المرض تكمن فى حرمان من يلتحق بعمل يخضعه للتأمين الاجتماعى لمجرد الاستفادة فقط من مزايا تأمين المرض دون أن يكون هذا العمل هو مصدر رزقه الحقيقى وقت استحقاق هذه المزايا[١].

وقف سريان تأمين المرض: يعنى إعفاء كل من المؤمن عليه وصاحب العمل من اشتراكات التأمين خلال مدة الوقف وبالتالى عدم الاستفادة من مزايا التأمين بأنواعها[٢].

وقررت المادة (٧٧) وقف سريان تأمين المرض خلال المدد الآتية:

١- مدة عمل المؤمن عليه لدى جهة لا تخضع لهذا التأمين.

٢- مدة التجنيد الإلزامى والاستبقاء والاستدعاء للقوات المسلحة.

٣- مدد الإجازات الخاصة والإعارات والإجازات الدراسية والبعثات العلمية التى يقضيها المؤمن عليه خارج البلاد.

ويفترض هذا النص أننا بصدد فئات خاضعة لتأمين المرض، ولكن يوقف سريان هذا التأمين عليهم خلال مدة معينة إذا توافرت حالة من الحالات الواردة بالنص.

ثانياً: الحقوق التأمينية الناشئة عن تأمين المرض:

تنقسم هذه الحقوق إلى ثلاثة أنواع على النحو التالى:

النوع الأول: خدمات العلاج والرعاية الطبية: تقرر المادة (٨٥) من هذا القانون،

---

(١) د. سعيد عبد السلام: مرجع سابق، ص ٢٣٥.
(٢) د. حسام الأهوانى: مرجع سابق، ص ٢٩٦.

أنه تتولى الهيئة العامة للتأمين الصحى علاج المريض ورعايته طبياً إلى أن يشفى أو أن يثبت عجزه وللهيئة المختصة الحق فى ملاحظة المريض حيثما يجرى علاجه.

وحددت المادة (٤٧) المقصود بالعلاج والرعاية الطبية، ويشمل ذلك الخدمات الطبية التى يؤديها الممارس العام والأخصائى بما فى ذلك أخصائى الأسنان.

والرعاية الطبية بالمنزل عند الاقتضاء والعلاج والإقامة بالمستشفى والعمليات الجراحية بأنواعها والفحص بالأشعة والتحاليل الطبية بأنواعها وصرف الأدوية مجاناً وتوفير الخدمات التأهيلية المختلفة.

ومن الملاحظ أن مدة العلاج والرعاية الطبية غير محددة، فالمؤمن عليه يستحق ذلك طوال فترة مرضه أياً كانت وذلك حتى يشفى أو أن يثبت عجزه أى يصبح العلاج غير مجد أو لا حاجة له[١].

ويحدد قرار وزير الصحة رقم ١٣٨ لسنة ١٩٧٦ الأحكام المنفذة للتأمين ضد المرض، فيحدد الإجراءات الواجب إتباعها فى شأن الأخطار عن المرض، وتحديد جهات علاج المؤمن عليهم لأصحاب الأعمال الذين يقع عليهم الالتزام بالإعلان عن ذلك للعمال.

ويصرف الدواء أيضاً على الوصفة الطبية بعد اطلاع الصيدلى المسئول على بطاقة التأمين الصحى وتوقيع المنتفع بما يفيد استلامه الدواء.

ويدخل فى إطار الرعاية الطبية والعلاج رعاية المؤمن عليهن أثناء الحمل والولادة ويشمل ذلك العلاج وصرف الأدوية وخلافه.

---

(١) د. محمد لبيب شنب: دروس فى قانون التأمين الاجتماعى، ط ١٩٧٦، القاهرة، ص ١١٦.

ويقرر وزير الصحة بقرار منه الرسوم التى يؤديها المنتفع بنظام تأمين المرض عند طلب الخدمة الطبية.

النوع الثانى: تعويض الأجر[1]: إذا حال المرض بين المؤمن عليه وبين أداء عمله، تلتزم الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر، بأن تؤدى له خلال فترة مرضه تعويضاً يعادل ٧٥% من أجره اليومى المسدد عنه الاشتراكات لمدة تسعين يوماً، تزداد بعدها إلى ٨٥% من الأجر المذكور.

ويشترط ألا يقل التعويض فى جميع الأحوال عن الحد الأدنى المقرر قانوناً للأجر ويستمر صرف ذلك التعويض طوال مدة مرض المؤمن عليه أو حتى ثبوت عجزه الكامل أو حدوث الوفاة، بحيث لا تجاوز (١٨٠ يوماً) فى السنة الميلادية الواحدة واستثناءً من الأحكام المتقدمة: يمنح المريض بالدرن أو الجزام أو بمرض عقلى أو بأحد الأمراض المزمنة تعويضاً يعادل أجره كاملاً طوال مدة مرضه إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة إلى مباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزاً كاملاً.

وتحدد الأمراض المزمنة المشار إليها بقرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير القوى العاملة[2]، ويجوز للجهة الملتزمة بتعويض الأجر سواء كانت صاحب العمل أو الهيئة المختصة بحسب الأحوال، أن تقرر وقف صرفه عن المدة التى يخالف فيها المؤمن عليه تعلميات العلاج[3].

وقررت المادة (٧٩) من قانون التأمين الاجتماعى فيما يتعلق بالمؤمن عليها فى حالة الحمل والوضع، تستحق تعويضاً عن الأجر يعادل ٧٥% من الأجر المسدد عنه الاشتراكات، وذلك عن مدة إجازة الحمل والوضع المنصوص

---

(١) د. جلال محمد إبراهيم: مرجع سابق، ص ٣٣٩، ٣٤٠.
(٢) راجع قرار وزير الصحة رقم ٦٣ لسنة ١٩٧٦.
(٣) وفقاً للمادة (٧٨) من قانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

عليها بقانون العمل أو بأنظمة العاملين المدنيين بالدولة أو بالقطاع العام حسب الأحوال بشرط ألا تقل مدة اشتراكها فى التأمين عن عشرة أشهر.

النوع الثالث: مصاريف الانتقال: تقرر المادة (٨٠) من قانون التأمين الاجتماعى، على أن تتحمل الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر مصاريف انتقال المريض بوسائل الانتقال العادية من محل الإقامة إلى مكان العلاج إذا كان يقع خارج المدينة التى يقيم فيها، وبوسائل الانتقال الخاصة متى قرر الطبيب المعالج أن حالة المريض الصحية لا تسمح باستعماله وسائل الانتقال العادية، وقد صدر قرار وزير التأمينات رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٧٦ محدداً قواعد تحديد مصاريف الانتقال بالنسبة للمؤمن عليه المصاب بإصابة عمل أو المريض.

المطلب الثالث

تأمين إصابات العمل

يقصد بتأمين إصابات العمل فرع التأمين الاجتماعى الذى يغطى الأخطار المهنية التى يتعرض لها العامل والتى تقع بسبب ممارسته لمهنته(١).

ونظراً للتقدم التكنولوجى الهائل فى الآونة الأخيرة، تزايدت حوادث العمل وأصبح العامل وهو الطرف الضعيف فى علاقة العمل ضحيتها الأولى لهذا كان المشرع حريصاً على مد يد العون له فى هذه الحالات، ومن هنا سارع المشرع إلى معالجة المخاطر التى يتعرض لها العامل وبيان الحقوق التأمينية التى يستحقها العامل ضد هذه المخاطر وفى ضوء ذلك سوف نتناول تأمين إصابات العمل فى **ثلاثة فروع على النحو التالى:**

الفرع الأول: مصادر تمويل تأمين إصابات العمل

الفرع الأول: مفهوم إصابة العمل فى القانون المصرى.

الفرع الثانى: الحقوق التأمينية للعامل المصاب.

الفرع الأول

مصادر تمويل تأمين إصابات العمل

قررت المادة (٤٦) من قانون التأمينات الاجتماعية ، على أن يمول تأمين إصابات العمل ، مما يأتي :

أولاً : اشتراكات أصحاب الأعمال :

يلتزم صاحب العمل بدفع الاشتراكات الشهرية طبقاً للنسب الآتية :

١ ـ ١ % من أجور المؤمن عليهم العاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات

---

(١) د. صلاح محمد دياب: الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية فى مملكة البحرين، مرجع سابق، ص ٤٩٥.

والمؤسسات العامة ٠

٢ ـ ٢ % من أجور المؤمن عليهم العاملين بالوحدات الاقتصادية التابعة للجهات المشار إليها بالبند (١) وبغيرها من الوحدات الاقتصادية للقطاع العام وتلتزم الجهات المشار إليها في البندين السابقين بأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال المنصوص عليها لهذا التأمين ٠

٣ ـ ٣ % من الأجور بالنسبة لباقي المؤمن عليهم في القطاعين الخاص والتعاوني ٠

ثانياً : ربع استثمار الاشتراكات المشار إليها :

ويلاحظ على هذا النص ، أن المشرع حمل أعباء تأمين إصابات العمل ، على عاتق أصحاب الأعمال وحدهم ، دون العمال ٠

كما أنه لم يوحد نسبة الاشتراكات التي يتعين أداؤها ، بل جعل هذه النسبة متغيرة ، من قطاع إلى أخر ، بحسب نسبة احتمال وقوع المخاطر ، فنسبة الاشتراك تزداد في القطاع الخاص ، حيث يتزايد احتمال وقوع الخطر، خاصة في القطاع الصناعي ، وتقل في القطاع الحكومي ، الذي يبعد عن مجال الصناعة ، فتقل فيه الإصابة ٠

وقصر أداء الاشتراكات على صاحب العمل وحده ، تنبع من فكرة أن هذه الأخطار هي جزء من تكاليف الإنتاج ، لذلك يقع باطلاً كل اتفاق على تحميل العامل نصيب صاحب العمل أو جزء منه في اشتراكات التأمين [(١)] ٠

وأجاز المشرع ، تخفيض نسبة الاشتراك الواقعة على عاتق أصحاب الأعمال على حسب القطاع الذي يعمل به على النحو التالي :

---

(١) نقض في ١٤ / ٣ / ١٩٧٩ ، المجموعة (٣٠) ص ٢٦٩٦ ، مدونة التشريع والقضاء في القوانين الخاصة ، عبد المنعم حسن المحامي ، ٣ ـ التأمينات الاجتماعية ، الباب الخامس ، إصابات العمل ٠

١ ـ تخفض نسبة الاشتراك الواقعة على عاتق أصحاب الأعمال في القطاعين الخاص والتعاوني ، من ٣ % إلى ٢ % (بواقع الثلث) في حالتين :

الحالة الأولى : إذا قام صاحب العمل بعلاج العامل المصاب لديه ورعايته طبياً بناء على تصريح الهيئة العامة للتأمين ، على أن تخصم قيمة هذا التخفيض من المبالغ التي تؤديها الهيئة المختصة لصندوق العلاج [١] .

الحالة الثانية : في حالة تحمل صاحب العمل قيمة تعويض الأجر ومصاريف الانتقال المستحقة ، وفقاً لأحكام التأمين ضد إصابات العمل .

وقد حدد قرار وزير التأمينات رقم ٢٢٩ لسنة ١٩٧٦ الشروط اللازم توافرها لإجراء هذا التخفيض ، على النحو التالي [٢]: -

أ) أن يكون عدد المؤمن عليهم لدى صاحب العمل عشرين عاملاً فأكثر ، ولا يدخل في هذا العدد المؤمن عليهم من العاملين الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة والمتدرجين والتلاميذ الصناعيين والطلاب المشتغلين في مشروعات التشغيل الصيفي .

ب) أن يكون صاحب العمل منتظماً في سداد الاشتراكات وأداء التزاماته التأمينية طبقاً لقانون التأمين الاجتماعي حتى تاريخ تقديم طلب التخفيض.

٢ ـ تخفض نسبة الاشتراك الواقعة على عاتق أصحاب الأعمال في القطاع

---

(١) صدر القرار الوزاري رقم (٢٣) لسنة ١٩٨٧بشأن الشروط والأوضاع الواجب توافرها لأصحاب الأعمال بتقديم الخدمات الطبية للمؤمن عليهم في حالتي الإصابة والمرض .

(٢) صدر القرار الوزاري رقم (٢٢٩) لسنة ١٩٧٦ في شأن القواعد والشروط اللازمة لتخفيض نسبة اشتراكات التأمين ضد إصابات العمل من ٣ % إلى٢ % وفقاً لحكم المادة (٤٦) من قانون التأمينات رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ ، الوقائع المصرية : العدد ٢١٨ في ١٩٧٦/٩/١٩ .

الحكومي والقطاع الخاص بواقع النصف ، إذا قام صاحب العمل بعلاج العامل المصاب لديه ورعايته طبياً بناء على تصريح الهيئة العامة للتأمين ، على أن تخصم قيمة هذا التخفيض من المبالغ التي تؤديها الهيئة المختصة لصندوق العلاج ٠

الفرع الثاني

مفهوم إصابة العمل فى القانون المصرى

تنص المادة الخامسة فقرة (هـ) من قانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ على أنه "فى تطبيق أحكام هذا القانون يقصد بـ" إصابة العمل الإصابة بأخذ الأمراض المهنية المبينة بالجدول رقم (١) المرافق، أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه، وتعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق عن العمل إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط والقواعد التى يصدر بها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الصحة ويعتبر فى حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعى[١].

وطبقاً لهذه المادة فإن مفهوم إصابة العمل فى القانون المصرى يشمل ما يلى: ١-إصابة العمل بالمعنى الدقيق، أى الإصابة فى حادث يقع أثناء العمل أو بسبب. ٢-أمراض المهنة. ٣-حوادث الطريق. ٤-الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق فى العمل. وهذا ما سوف نتناوله تباعاً فى الغصون التالية:

(١) صدر قرار وزير التأمينات رقم ٨١ لسنة ١٩٧٦ المعدل بالقرار رقم ٢٣٩ لسنة ١٩٧٧ المعدل بالقرار رقم ٧٤ لسنة ١٩٨٥، نشر بالوقائع المصرية العدد رقم ٢٥٥ فى ٥ أكتوبر ١٩٨٥.

الغصن الأول

حـــادث العمـــل

مفهوم حادث العمل:

يتضح من نص المادة الخامسة أن المشرع لم يعرف المقصود بحادث العمل وإنما اقتصر على بيان أن الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء العمل أو بسببه تعتبر إصابة عمل، وإزاء صمت المشرع عن بيان مفهوم حادث العمل فقد تولى الفقه والقضاء بيان مفهوم حادث العمل، أى متى يكون الحادث الذى إذا ما وقع فى أثناء العمل أو بسببه، يعتبر هذا الحادث إصابة عمل يستحق المصاب التعويض وفقاً للقانون.

فالقضاء المصرى، فى تعريفه لحادث العمل، لا يخرج عن المبادىء العامة المقررة فى تعريف هذا الحادث، فالفعل لابد وأن يكون مفاجئ، عنيف وأن يمس بجسم العامل وأن يكون ذا مصدر خارجي، والقضاء المصرى يستقر فى أحكامه على ذلك، حيث قضى بأن الإصابة تتميز بعناصر ثلاثة "أولهما وقوع ضرر جسمانى على العامل والثانى عنصر المفاجأة والثالث أن يكون الضرر الجسمانى بفعل سبب خارجى عن الجهاز العضوى للعامل"[(١)].

كذلك وصفته محكمة النقض المصرية – فى معرض – تعريفها لإصابة العمل بأنها "الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول رقم (١) الملحق بهذا القانون، أو الإصابة نتيجة حادث وقع بغتة بفعل قوة خارجية أثناء العمل أو بسببه ومس جسم العامل وأحدث به ضرراً"[(٢)].

---

(١) حكم محكمة دمنهور الابتدائية فى القضية رقم ٩٥ لسنة ١٩٦٢ كلى بجلسة ١٩٦٥/٢/١٧، مبادئ القضاء فى التأمينات الاجتماعية، رقم ١٦٦، ص ٤٢٤.
(٢) الطعن رقم ٩٣٨ لسنة ٤٧٠ ق فى ١٩٨٢/١٠/٣١، موسوعة الهوارى، جـ٦، قاعدة رقم ٢٦٦، وكذلك الطعن رقم ٣٣٦ لسنة ٤٩ق فى ١٩٨٥/٢/١١، موسوعة الهوارى، جـ٦.

ولذلك يتضح من المبادئ المقررة فى الفقه[١] والقضاء بأن الحادث هو فعل فجائى عنيف متولد عن سبب خارجى، يؤدى إلى المساس بجسم العامل، ولكى يكتسب الحادث وصفت حادث عمل لابد أن تتوافر علاقة سببية بين الحادث والعمل الذى يمارسه العامل المصاب.

وبناءً على ذلك يلزم للقول بوجود حادث عمل أن يقع حادث وأن يتصل بالعمل.

أولاً: وقوع الحادث:

استقر الرأى فى الفقه والقضاء على أن المقصود بالحادث هو الفعل المتميز بالحركة الفجائية، بسبب خارجى، الذى يحدث مساساً بجسم الإنسان، أو هو الفعل الذى يقع بغتة بفعل قوة خارجية ويمس بجسم العامل ويحدث به ضرراً[٢] ومن خلال هذا التعريف يتضح لنا الشروط الواجب توافرها للقول بتوافر وصف الحادث فى فعل من الأفعال، وهذه الشروط هى:

١- مساس الفعل بجسم الإنسان:

لا يعتبر الفعل حادثاً إلا إذا كان ينطوى على مساس بجسم الإنسان أو بحياته، فتأمين إصابة العمل لا يشمل بالحماية إلا الضرر الجسمانى وضرر الوفاة، فلا يشمل الحماية ضد الضرر الأدبى بأنواعه، كما لا يشمل الضرر المادى مثل تلف الأموال وتمزق الملابس وكسر النظارة الطبية[٣].

---

(١) د. محمد لبيب شنب: الاتجاهات الحديثة فى التفرقة بين حوادث العمل الأمراض المهنية، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، العدد الأول، يناير ١٩٦٧، ص ١ وما بعدها، د. أحمد محمد الرفاعى: التأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، ط ١٩٩٩، ص ١٣٨ وما بعدها.

(٢) راجع د. صلاح محمد دياب: الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية فى مملكة البحرين، مرجع سابق، ص ٤٩٧.

(٣) نقض مدنى فى ١٩٨٢/٤/١٨، موسوعة الهوارى، جـ٥، رقم ٣٦٨، ص ٦١٩.

ويكفى أن يكون من شأن الفعل المساس بجسم الإنسان وسلامته، فلا يشترط أن يحدث احتكاك مادى بهذا الجسم، والعبرة بالمساس بجسم الإنسان من الناحية الصحية بأنواعها الجسمانية والعصبية، أى لا يشترط أن يكون المساس عضوياً مسبباً لجروح، فقد يقع المساس بالخلايا والأنسجة التى تدخل فى التركيب الداخلى للجسم أو بأداء وظائف الجسم(١).

ويكفى أن يمس الفعل بجسم العامل ولا يشترط أن يحصل احتكاك مادى بهذا الجسم كما يجب تفسير جسم الإنسان بالمعنى الواسع بحيث يشمل صحته بوجه عام ومن ثم تعد الاضطرابات النفسية والعصبية مساساً بجسم الإنسان وبالتالى تعد من قبيل الحوادث ولو لم تصطحب بإصابات عضوية أو جروح(٢)

٢- أن يقع الفعل بصورة مفاجأة أو مباغته :

يشترط فى الفعل أن يكون مباغتاً بمعنى أن يبدأ وينتهى فى فترة وجيزة حيث يتحدد الوقت الذى يبدأ أو ينتهى فيه الفعل، أما إذا استغرق الفعل زمناً بحيث يفصل بين بدايته ونهايته وقتاً ممتداً، أو لم يمكن تحديد لحظة بدء وقوع الفعل ولحظة نهايته فإن الفعل لا يعتبر حادثاً.

وترجع أهمية عنصر المباغتة إلى أنه يميز بين حادث العمل والمرض المهنى الذى يتسم ظهوره بالبطء والتدرج.

والمعول عليه بصدد توافر شرط الفجائية هو الفعل المكون للحادث ذاته، وليس الآثار التى تنجم عنه، فإذا كان الفعل المكون للحادث فجائى كالسقوط مثلاً، فإننا نكون بصدد حادث عمل حتى ولو كانت الآثار التى نجمت عن هذا السقوط، كمرض باطنى أو كسر قد تراخت فى الزمن فترة ما.

---

(١) د. حسام الدين الأهوانى: أصول قانون التأمين الاجتماعى، مرجع سابق، ص ٢١٥.
(٢) راجع د . مصطفى الجمال ، د . حمدى عبد الرحمن : التأمينات الاجتماعية ، ط ١٩٧٤ ، ص ١٨٦.

وإذا ما كنا بصدد فعل فجائى على النحو المتقدم فإن ما ينجم عن هذا الفعل من ضرر جسدى يعتبر إصابة عمل أياً كانت الصورة التى تمثل فيها أى سواء تمثل فى صورة مرض أو فى صورة إصابة.

٣- أن يكون الفعل خارجياً :

والمقصود بذلك أن يكون الفعل خارجياً بالنسبة لجسم الإنسان، إذ يجب أن يكون الضرر الذى أصاب العامل نجم عن فعل خارجى عن جسمه وليس عن سبب داخلى فيه كمرضه أو اعتلال صحته.

والأصل الخارجى فى الحادث – قد يكون مادياً وقد يكون معنوياً، فالوفاة نتيجة الخوف من رؤية الحريق يعتبر حادث عمل رغم عدم إصابة العامل باختناق[١] ولكن الصعوبة تثور الصعوبة أيضاً فى الحالات التى ترجع فيها الإصابة إلى وجود أكثر من سبب منها ما هو خارجى ومنها ما هو داخلى فى جسم المصاب كما تثور الصعوبة أيضاً فى الحالات التى يمكن فيها وقوع الفعل إما بفعل خارجى وإما بأسباب داخلية على حد سواء، مثال ذلك الفتق فقد تحدث الإصابة به بفعل تأثير خارجى وهو بذل جهد مرهق، وقد يحدث بسبب استعداد شخصى طبيعى فى جسم المصاب.

٤- أن يكون الفعل عنيفاً :

يقصد به أن يكون الفعل عنيفاً أى أن تنشأ الإصابة عن فعل عنيف كالسقوط والارتطام والاصطدام، أو أن يؤدى الفعل لإحداث انفجار يتسبب عنه فقد السمع أو فقد البصر.

إلا أن القضاء لم يعد يتطلب اشتراط أن يكون الفعل عنيفاً لأنه ليس

---

(١) د . سعيد عبد السلام : قانون التأمين الاجتماعى طبقاً لأحدث التعديلات ، مرجع سابق ، ص ٣٢٩.

حتمياً أن ينشأ الحادث عن فعل عنيف، ويعنى تخلى القضاء عن اشتراط توافر صفة العنف هو أن القضاء يراعى مصلحة العامل المصاب.

أيضاً الفقه انتقد اشتراط أن يكون الفعل عنيفاً لأن الحادث قد يقع بدون عنف وينتج عنه إصابة عمل، مثال ذلك قبله فى تمثيل رواية مسرحية أو فيلم سينمائى فيصاب أحد الشخصين بمرض جلدى سريع، ولا شك أن القبلات تعتبر حركات لطيفة غير عنيفة[١].

وتبدو أهمية عدم اشتراط العنف فى الفعل فى الوقت الحالى الذى نعيش فيه وتتزايد الأمراض التى تصيب العامل بدون أن يكون سببها عنيفاً أو حتى قد يعجز الطب عن معرفة سببها وما إذا كان عنيفاً أم لا[٢].

الخلاصة : إذا لم يتوافر للحادث الصفات المذكورة فلا يمكن اعتباره حادث عمل ، حيث لا يكفي الاعتبار الإصابة إصابة عمل حدوثها أثناء العمل فقط بل لابد أن تتوافر لها الشروط التي بيناها ٠

ولذلك رفض القضاء اعتبار الإصابة بجلطة في القلب إصابة عمل لأن واقع الدعوى لا يكشف عن إرهاق المتوفى من العمل يتسم بالمباغتة ، كما رفض القضاء اعتبار الهبوط في القلب إصابة عمل لعدم توافر مقومات الحادث ، كذلك لا يعد الانفصال الشبكي من إصابات العمل وكذلك المرض النفسي ٠

ثانياً : الصفة المهنية للحادث:

لا يكفى أن يتوافر للحادث الشروط السابقة، بل لابد لاعتباره إصابة عمل، لابد أن يكون الحادث قد وقع أثناء العمل أو بسببه، أى أن تقوم علاقة السببية بين الحادث والعمل، بحيث إذا انعدمت السببية بين العمل والإصابة

(١) د. على العريف: شرح التأمينات الاجتماعية، الجزء الأول، القاهرة، ط ١٩٦٥، ص ١٤٩.
(٢) د. أحمد محمد الرفاعى: أحكام قانون التأمين الاجتماعى، مرجع سابق، ص ٩٩.

فيكون الحادث غير منطبق عليه أحكام إصابات العمل[1].

ويشترط للقول بتوافر علاقة السببية أن يقع الحادث في الزمن المقرر للعمل أو في المكان المخصص له ، أو في المكان الذي يعتبر امتداد للعمل بحسب اللزوم٠

ولقد أرسى القضاء كافة المبادئ المتعلقة بشرط الصلة بين الحادث والعمل لاعتبار الحادث حادث عمل، وفى ضوئه يكون الحادث حادث عمل فى إحدى حالتين، إما أن يقع أثناء العمل، وإما أن يقع بسبب العمل ونتناول كل حالة على حدة فيما يلى:

الحالة الأولى: وقوع الحادث أثناء العمل:

قضت محكمة النقض بأن الحادث يعتبر واقعاً أثناء العمل إذا وقع فى:

١- الساعات المحددة للعمل أثناء تأدية العامل له.

٢- إذا وقع عقب انتهاء ساعات العمل وأثناء قيام العامل بتسليم أدواته.

٣- إذا وقع قبل البدء فى العمل فى الدقائق التى كان يتسلم فيها عمله.

٤- إذا وقع فى غير ساعات العمل ولكن كان العامل يقوم بعمله لمصلحة صاحب العمل.

ونتناول كل صورة من هذه الصور كما يلى:

١- تعتبر الإصابة واقعة أثناء العمل متى وقعت فى أوقات العمل المخصصة للعامل وفى مكان العمل، ويعتبر العامل فى حالة تأدية لعمله أى أثناء العمل طالما كانت تحت تصرف صاحب العمل فى مكان العمل وزمانه، حيث يكون خاضعاً لسلطة وإشراف صاحب العمل.

---

(١) حكم محكمة القاهرة الابتدائية، الدائرة ٤٧ عمال كلي فى القضية رقم ١١٦٥ لسنة ١٩٦٣، جلسة ١٩٦٣/١/٢٨، مبادئ القضاء فى التأمينات الاجتماعية، رقم ١٦٧، ص ٤٢٧.

ولا يشترط أن يقع الحادث فى ساعات العمل بل قد يقع الحادث فى حالة ما إذا أصيب العامل داخل مكان العمل وفى الساعات المحددة له ولكن فى أثناء فترة الراحة ويذهب الفقه والقضاء على اعتبار الإصابة إصابة عمل إذا أصيب العامل داخل مكان العمل حتى ولو كان لا يعمل، فأوقات الراحة طالما قضيت فى داخل مكان العمل تعتبر فى حكم أثناء العمل.

٢- إذا وقع الحادث عقب انتهاء ساعات العمل وأثناء قيام العامل بتسليم أدواته أو وقع قبل البدء فى العمل فى الوقت الذى كان يتسلم فيه عمله فقد استقر القضاء على امتداد وقت العمل إلى اللحظات التى تسبق بدء العمل والتى يكون العامل خلالها فى حالة استعداد لتسلم العمل فالفترة التمهيدية اللازمة للاستعداد لبدء العمل تدخل فى مفهوم ساعات العمل، والإصابة التى تقع خلالها تكون إصابة عمل.

ويدخل كذلك فى ساعات العمل وأثناء العمل التأخر بعض الوقت بعد انتهاء مواعيد العمل لارتداء العامل ملابسه أو تسليم أدوات العمل أو قبض أجره، فيجب أن يكون البقاء فى العمل بعد انتهاء مواعيده مبرراً بحيث يكون لصيقاً بعملية إنهاء العمل(١).

٣- إذا وقع الحادث فى غير الساعات المحددة للعمل، ولكن كان العامل يباشر العمل لمصلحة صاحب العمل، فإن الحادث يعتبر إصابة عمل(٢).

وذلك بغض النظر عن قيام رابطة سببية بين الحادث وبين العمل لأن المشرع افترض قيام هذه الرابطة متى وقع الحادث أثناء العمل فلا يلزم إثباتها ولا يجوز نفيها.

---

(١) د. حسام الأهوانى: مرجع سابق، ص ٢٢٢.
(٢) نقض مدنى فى ١٩٨١/١٢/٢٨، موسوعة الهوارى، جـ٥، القاهرة ٣٧٣، ص ٦٢٦.

فالعامل إذا كان يقوم بمهمة أو بعمل خارج وقت ومكان العمل فإن العامل يتمتع بالحماية من إصابة العمل إذا وقعت الحادثة أثناء قيامه بالمهام المكلف بها وأثناء التنقلات اللازمة لأداء هذا العمل.

أما الحادثة التى تقع للعامل أثناء ممارسة مظاهر الحياة العادية فى البلد الذى أوفد إليه مثلاً فلا تعتبر الإصابة خلالها إصابة عمل لأنه يجب التفرقة بين وقت أداء العمل، ووقت قضاء الحياة العادية، ففى الأولى يكون العامل فى تبعية صاحب العمل ومن ثم تعتبر الإصابة إصابة عمل، أما فى الثانية فلا يخضع العامل لتبعية صاحب العمل ولا يستفيد من الحماية من إصابة العمل، مثل الحادث الذى يقع داخل الفندق حيث يقع الحادث فى لحظة توقف العمل وليس فى أثنائه.

الحالة الثانية: وقوع الحادث بسبب العمل:

لا يقتصر تأمين إصابات العمل على الإصابات التى تقع أثناء العمل بل يمتد إلى تلك التى تقع بسبب العمل.

ويقصد بالحوادث التى تقع بسبب العمل ما يقع للعامل خارج مكان العمل وزمانه من حوادث تربطها بالعمل علاقة سببية[١].

ووفقاً للاتجاه الراجح فى الفقه والقضاء تعتبر الإصابة قد وقعت بسبب العمل إذ ثبت أن الحادث الذى أدى إلى الإصابة ما كان ليقع لولا ارتباط العامل بالعمل، وبناءً على ذلك لابد لاعتبار الحادث الذى يقع خارج مكان العمل وزمانه حادث عمل من إثبات علاقة السببية بين الحادث والعمل، وفى حالة تعدد الأسباب التى أدت إلى وقوع الحادث فإنه يكفى أن يكون العمل أحد هذه الأسباب بشرط أن يكون العمل سبباً كافياً وليس بشرط أن يكون السبب الوحيد[٢].

---

(١) د. سعيد عبد السلام: مرجع سابق، ص ٣٣٨.
(٢) د. مصطفى الجمال: مرجع سابق، ص ٢٠٧.

فالقضاء المصرى يذهب إلى "أن السببية بين العمل والإصابة ليست قاصرة على السببية المباشرة، بل تشمل كل حادث ترتب عليه إصابة العامل بحيث يمكن القول بأنه لولا العمل لما كان الحادث ولما وقعت الإصابة"(١) فوقوع الحادث بسبب خلافات نقابية بين العمال يعد من قبيل إصابة العمل وكذلك الأمر بالنسبة لحادث الاعتداء من قبل أحد العاملين على رئيسية بسبب قرار تأديبى، فمثل هذه الحوادث تعد إصابة عمل حتى ولو وقعت فى أثناء العمل، لأنها ما كانت لتقع إلا بسبب العمل(٢).

أما الخلافات الشخصية التى تقع خارج العمل والحوادث التى تقع بمناسبة العمل لا بسببه لا تعتبر إصابة عمل، مثال ذلك العامل الذى يرسل فى مهمة للخارج، خارج البلد الذى يعمل به ولكنه ينتهز فرصة وجوده بالخارج ويشترك فى بعض الألعاب هناك وتحدث له إصابة فإنها لا تعد إصابة عمل لعدم وجود علاقة سببية بين العمل والحادث.

الخلاصة: أنه إذا وقع الحادث أثناء العمل أو بسببه على التحديد السابق، فإنه يعتبر حادث عمل وبالتالى يخضع لأحكام تأمين إصابات العمل ويستحق العامل التعويض.

الغصن الثانى

أمــــراض المهنــــة

لا تقتصر الحماية التأمينية ضد إصابات العمل على حوادث العمل، بل تمتد أيضاً إلى الأمراض المهنية، وهى الأمراض التى تنتج من ظروف العمل التى يؤدى فيها العامل عمله فى مهن معيبة(٣) مثال ذلك إصابة العامل بمرض

(١) حكم محكمة استئناف القاهرة، الدائرة الثالثة المدنية، الحكم رقم ٢٣٩٦ لسنة ٧٧ق، جلسة ١٩٦٠/١٢/٢٧، موسوعة الفكهانى، جـ٢، ص ٢٤٦.
(٢) راجع د. حسام الأهوانى: مرجع سابق، ص ٢٢٥، د. جلال محمد إبراهيم: مرجع سابق، ص ٢١٥.
(٣) د. صلاح محمد دياب: مرجع سابق، ص ٥٠٦.

رئوى نتيجة لتنفس الغبار الناجم عن عمله فى صناعة التعدين أو ما شابه ذلك. ووفقاً لنص المادة الخامسة فقرة (هـ) من قانون التأمين الاجتماعى فإنه تعتبر إصابة عمل الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول رقم (١) المرفق بالقانون، وأورد الجدول المشار إليه (٢٩ مرضاً) اعتبرها المشرع من أمراض المهنة.

وبذلك يتضح أن المشرع المصرى لم يلجأ إلى وضع تعريف للمرض المهنى، فقد حرص على تفادى الصعوبات التى واجهت كل من حاول وضع تعريف جامع مانع للمرض المهنى، ولهذا اختار المشرع طريقة الجداول عن طريق وضع قائمة للأمراض التى تعتبر من قبيل الأمراض المهنية وذلك بهدف التيسير على العامل، حيث أن مجرد ورود المرض فى الجدول من شأنه أن يقيم قرينة قانونية قاطعة على وجود علاقة سببية بين المرض والعمل الذى يسبب حدوثه، ومع هذا فإن العيب الرئيسى لطريق تحديد المرض المهنى عن طريق الجداول هو أنه إذا أظهر مرض يتصل بعلاقة سببية مع العمل ولكنه لم يرد فى الجدول فإنه لا يعتبر من قبيل المرض المهنى[1].

والأمراض المهنية الموضحة بالجدول قد وردت على سبيل الحصر، بحيث لا يجوز إضافة أى مرض آخر عن طريق القياس لمجرد كونه يرتبط بعلاقة سببية مع العمل، فوزير التأمينات هو وحده الذى يملك إضافة أمراض أخرى إلى الجدول.

الشروط الواجب توافرها فى المرض المهنى:

حتى يستفيد العامل من الحماية المقررة لإصابات العمل، يشترط أن يكون مريضاً بمرض مهنى ويكون المرض كذلك إذا توافرت له الشروط الآتية:

---

(١) د. حسام الأهوانى: مرجع سابق، ص ٢٦٠.

الشرط الأول: أن يكون المرض مدوناً بالجدول المرافق للقانون:

يشترط لاعتبار المرض المصاب به العامل مرضاً مهنياً أن يكون المرض وارداً بالجدول الملحق بالقانون، فقد نصت المادة (٥/ هـ) من قانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ على أن المقصود بإصابة العمل: "الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول رقم (١) المرافق" والمسمى بجدول أمراض المهنة، فقد أرفق المشرع بالقانون جدولاً يتضمن تسعة وعشرون مرضاً [١]، وقد قسم الجدول أساساً إلى خانتين الأولى تتضمن نوع المرض، والثانية تتضمن العمليات أو الأعمال المسببة لهذا المرض.

فإذا أثبت العامل أن المرض المصاب به وارداً ضمن الجدول رقم (١) الملحق بالقانون مع توافر بقية الشروط الأخرى اعتبرت الإصابة مرضاً مهنياً، ويحصل على التعويض، ويتم إثبات إصابته بالمرض عن طريق تقديم الشهادات الطبية الدالة على ذلك[٢].

وفى حالة الخلاف حول التشخيص الطبى للمرض، فإن المشرع قد نص على إحالة الخلاف إلى لجنة التحكيم الطبى المنصوص عليه فى المادة (٦١) والمشكلة وفقاً للمادة (٦٢) لتفصل فى هذا النزاع، وعلى الهيئة المختصة إخطار المصاب بقرار التحكيم الطبى بكتاب موصى عليه بعلم وصول خلال ثلاثة أيام على الأكثر من تاريخ وصول الإخطار إليها ويكون القرار ملزماً لطرفى النزاع وإذا كانت الأمراض الواردة بالجدول قد وردت على سبيل الحصر إلا أنه ليس معنى ذلك أنه لا يجوز إضافة أى أمراض أخرى إليها، فقد يكشف التطور

---

(١) ومن أمثلة الأمراض المهنية الواردة بجدول الأمراض المهنية :
* مجموعة أمراض التسمم بالغازات كأول أكسيد الكربون ، وثاني أكسيد الكبريت ، ورابع إيثيل الرصاص ، والمركبات الغازية العضوية وغير العضوية ٠
* مجموعة الأمراض الجلدية كالقرح والتأثر بالمواد الحمضية أو غير العضوية ٠
* أمراض الغبار الرئوية ٠
* أمراض التسمم بالمعادن الثقيلة كالرصاص والمنجنيز والزئبق وغيرها ٠

(٢) د. أحمد محمد الرفاعى: مرجع سابق، ص ١٢٢.

العلمى وتقدم الطب إلى الكشف عن أمراض جديدة لم تدرج فى الجدول، وهنا يجوز الإضافة للجدول، بتدوين تلك الأمراض الجديدة فيه، وفقاً للمادة (٧٠) من القانون التى تعطى لوزير التأمينات بقرار يصدر بناءً على اقتراح مجلس الإدارة تعديل الجدول رقم (١) المرفق بإضافة حالات جديدة إليه.

الشرط الثانى: أن يكون العامل ممارساً لأحد العمليات أو الأعمال المسببة لهذا المرض:

حدد المشرع فى الجدول رقم (١) سالف الذكر العمليات أو الأعمال المسببة لهذا المرض، ولذلك يشترط أن يكون العامل مزاولاً للمهنة المقابلة لهذا المرض حتى يمكن اعتباره مرضاً مهنياً، مثال ذلك التسمم بالكبريت لا يعتبر مرضاً مهنياً إلا للعمال الذين يستدعى عملهم استعمال أو تداول الكبريت أو التعرض لأبخرته أو غباره، وعلى هذا فإن من يصاب بالتسمم بالكبريت دون أن يتصل عمله به، فإن مرضه لا يعد مرضاً مهنياً[١].

وإذا كان المشرع قد حدد على سبيل الحصر الأمراض المهنية، فإن وفقاً للرأى الراجح فى الفقه[٢] فإن تحديد الأعمال التى تتسبب عنها هذه الأمراض قد جاء على سبيل المثال، وهذا مستفاد من عبارات الجدول نفسها، فالمشرع استعمل عبارة كل عمل يستدعى، أو عبارة أى عمل ثم يعدد بعد ذلك عدة أنواع للأعمال ويختمها بكلمة.. إلخ ويقع على العامل عبء إثبات أنه يقوم بعمل يستدعى استعمال أو تداول مادة من المواد التى تسبب المرض المهنى.

الشرط الثالث: ظهور أعراض المرض المهنى أثناء الخدمة أو خلال سنة ميلادية من تاريخ انتهاء خدمة المؤمن عليه:

تنص المادة (٦٧) من قانون التأمين الاجتماعى على أن "تلتزم الجهة المختصة بالحقوق التى يكفلها هذا الباب لمدة سنة ميلادية من تاريخ انتهاء

---

(١) د. سعيد عبد السلام: مرجع سابق، ص ٣٦٠.
(٢) د. أحمد محمد الرفاعى: مرجع سابق، ص ١٢٩.

خدمة المؤمن عليه وذلك إذا ظهرت عليه أعراض مرض مهنى خلالها سواء أكان بلا عمل أم كان يعمل فى صناعة ولا ينشأ عنها هذا المرض" وبناءً على ذلك إذا ظهرت أعراض المرض المهنى خلال فترة العمل فى المهنة التى ينشأ عنها هذا المرض فإن هذا المرض يغطيه تأمين إصابات العمل، أما إذا ظهرت هذه الأعراض بعد اعتزال العامل للعمل فى المهنة التى يتسبب عنها المرض، فإن الهيئة المختصة تشترط أن تظهر هذه الأعراض فى خلال سنة ميلادية من تاريخ انتهاء خدمة العامل سواء كان بلا عمل بعد انتهاء خدمته أو التحق بعمل آخر بعد انتهاء الخدمة وكان هذا العمل الذى التحق به لا ينشأ عنه هذا المرض، أما إذا ظهرت أعراض المرض بعد مرور سنة من ترك العامل للعمل فلا يشمله تأمين إصابات العمل، ولا يستحق المؤمن عليه التعويض فى هذه الحالة.

الخلاصة: أنه إذا توافر فى المرض المهنى الشروط الثلاثة بأن كان وارداً بالجدول وكان العامل مزاولاً أو يعمل عملاً من الأعمال المدرجة بالجدول قرين أو مقابل المرض، وظهرت أعراض المرض أثناء الخدمة أو بعدها بسنة ميلادية من انتهاء خدمة المؤمن عليه، افترضت علاقة السببية بين العمل والمرض، واعتبر مرضاً مهنياً واستحق المؤمن عليه التعويض.

الغصن الثالث

حـــــادث الطريـــــق

نصت المادة (٥/ هـ) من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ على أنه "ويعتبر فى حكم ذلك (إصابة العمل) كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعى"، ووفقاً لهذا النص يجب توافر شرطين لاعتبار الإصابة حادث طريق.

الشرط الأول: وقوع الحادث فى طريق الذهاب إلى العمل أو العودة منه:

مفهوم حادث الطريق:

يقصد بطريق العمل الطريق الذى اعتاد العامل المؤمن عليه أن يسلكه من مسكنه إلى محل عمله ومن محل عمله إلى مسكنه، ويدخل فى ذلك الطريق من محل العمل إلى المكان الذى يتناول فيه العامل طعامه وكذلك الطريق من مكان تناول الطعام إلى محل العمل.

فإذا وقع للعامل حادث فى الطريق على النحو المذكور سلفاً سيكون إصابة عمل تدخل فى نطاق تأمين إصابة العمل، أما ما يقع للعامل من حوادث فى منزله قبل مغادرته إلى العمل فهى ليست حوادث عمل ولا تشملها الحماية التأمينية ضد إصابات العمل"[١].

تحديد الجهة المقابلة لمكان العمل فى القانون المصرى:

ولتحديد محل الحماية القانونية يجب أن نحدد نقطة بداية الطريق ونقطة نهايته، ولكن الحماية لا تكون إلا إذا كان الطريق بين النقطتين طريقاً طبيعياً، ويجب أخيراً أن يكون الحادث الذى وقع فى الطريق قد وقع فى الوقت العادى للطريق[٢] **ونلاحظ أن القانون المصرى لم يحدد إلا نقطة واحدة للطريق وهى الذهاب أو العودة لمباشرة العمل، فلم يحدد الجهة المقابلة لمكان العمل.**

وهنا يثور التساؤل عما إذا كان المشرع قد اعتد فقط بفكرة الزمان وليس المكان، أم أنه من الضرورى تحديد الجهة المقابلة للعمل.

ذهب اتجاه حديث فى الفقه المصرى إلى ضرورة التحديد المسبق للجهة المقابلة لمكان العمل، ويرى أن تلك الجهة تتحدد بموطن العامل وفقاً لمفهومه الواقعى، فالمكان الذى يصلح لأن يكون مكاناً لبداية ونهاية طريق

---

(١) د. صلاح محمد دياب: مرجع سابق، ص ٥٠٣.
(٢) د. حسام الأهوانى: مرجع سابق، ص ٢٤٣.

العمل يجب بطبيعته أن يكون مكان إقامة واستقرار للعامل، وهذا لا يصدق أساساً إلا على الموطن[1] ويستند هذا الرأى إلى أن القانون يحمى العامل خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه، والمرء لا يكون قد عاد إلا إذا انتهى به المطاف إلى مكان يتحقق فيه كافة ما تثيره كلمة العودة فى الذهن من معانى الاستقرار والراحة، وهو ما لا يتحقق إلا فى منزل العامل أو مكان إقامته دون غيره من الأماكن، فالشخص الذى يغادر مكان عمله ليقصد أى مكان آخر بخلاف محل إقامته، كالمسرح والسينما، يكون فى حالة ترحال إذ يظل على الطريق ولا يتحقق معنى العودة إلا بعودة الشخص إلى محل إقامته، والعودة بخصوص طريق العمل تكون إلى المكان الذى يبدأ منه العامل رحلته وهذا المكان هو محل إقامته، ويكون هذا المكان أيضاً هو نقطة البداية فى رحلة الذهاب إلى العمل.

التحديد المكانى للطريق الطبيعى:

يعتبر الحادث الذى يقع للعامل على طريق العمل فيما بين نقطتى الذهاب للعمل والعودة منه، فإنه يعتبر حادث طريق، ويستحق العامل التعويض بوصف الحادث إصابة عمل، ولكن يجب أن يكون ذلك على طريق العمل.

ومعنى ذلك أن الحادث الذى يقع للعامل من مكان ما غير طريق العمل لا يعتبر حادث عمل، فإذا وقع الحادث داخل مسكن العامل حتى ولو كان يقوم بالاستعدادات اللازمة للخروج للعمل مثل ارتداء الملابس حتى ولو كانت ملابس العمل، فلا يعد حادث طريق.

ولكن يعتبر الحادث حادث طريق منذ اللحظة التى يغادر فيها العامل باب شقته متجهاً للعمل، فلا يشترط أن يغادر العمارة التى يسكن فيها وينزل للطريق

---

(١) د. جلال محمد إبراهيم: مرجع سابق، رقم (١٣٧)، ص ١٨٢.

العام فحادث العمل يبدأ من مغادرة الشقة، فالحادث الذى يقع فى المصعد يعتبر حادث طريق[١] ولكن المغادرة يجب أن تكون بقصد الذهاب إلى العمل وليس للقيام بعمل تحضيرى أو تمهيدى للطريق ثم العودة إلى المنزل للخروج بعد ذلك للعمل.

وينتهى الطريق بوصول العامل إلى مكان العمل، فإذا ما وقع له حادث داخل مكان العمل لا يعتبر حادث طريق، بل قد يكون حادث عمل بسبب العمل أو أثنائه إذا ما توافرت شروطه.

وينتهى طريق العمل بعودة العامل إلى باب شقته أو باب منزله الخاص الذى يقيم فيه لكن كل ذلك مشروط بأن يكون الحادث قد وقع على الطريق الطبيعى، وهذا الطريق الطبيعى قد يكون طريقاً واحداً ولا يوجد سواه للذهاب والعودة وقد يتعدد هذا الطريق.

فإذا كان الطريق الطبيعى طريقاً واحداً ولا يوجد سواه فلا مشكلة فى الأمر، أما فى حالة تعدد الطرق فهنا تثور مشكلة تحديد أى منها يعتبر الطريق الطبيعى، فمن المسلم به أنه لا يشترط أن يسلك العامل نفس الطريق أى الطريق المألوف دائماً فله حق تغيير الطريق، لذلك فإن أغلب الفقه يذهب إلى أن المعيار الذى يجب أن يعول عليه فى تحديد الطريق الطبيعى هو المعيار الموضوعى بحيث يمكن القول أن الطريق الطبيعى هو الطريق المألوف الذى يجب على الإنسان العادى أن يسلكه بين مكانين أو أكثر بالنسبة للقوانين التى تأخذ بالمعيار المكانى، أو فى الزمن المناسب بالنسبة للقوانين التى تأخذ بالمعيار الزمنى[٢] ولتحديد الطريق الطبيعى فى هذه الحالة يجب النظر إلى

---

(١) د . محمد لبيب شنب : مرجع سابق ، ص ٦٧٨ ، د . جلال محمد إبراهيم : مرجع سابق ، ص ١٩٥.
(٢) د. أحمد حسن البرعى: مرجع سابق، ص ١٣٨.

ظروف كل عامل على حدة، فلا يجب الوقوف عند المعيار الموضوعى أو الشخصى، بل يجب الاكتفاء بالبحث عن مسلك الرجل المعتاد الذى يوجد فى نفس ظروف الشخص، ويعتد بطبع الشخص من حيث تحمله الانتظار فى ازدحام المرور أو خشيته من أن يسلك طريقاً غير مطروقة، فالطريق الطبيعى هو الطريق المناسب فى ظل الظروف الموضوعية والشخصية المختلفة وهذا الاتجاه يوفر الحماية الأكثر للعامل[(١)].

التحديد الزمانى للطريق الطبيعى:

يشترط وقوع الحادث فى الوقت الطبيعى للطريق، أى يجب أن يتم اجتياز الطريق فى وقت يتفق مع بدء العمل وانتهائه بمعنى أنه يجب أن يتناسب وقوع الإصابة من حيث الزمان مع موعد بدء العمل ونهايته، ويتحدد الزمن العادى للذهاب أو الإياب بحسب ظروف مكان العمل الذى يتوجه منه أو يتجه إليه العامل بحسب وسيلة المواصلات التى يستخدمها وحالتها.

وطالما أن الحادث قد وقع أثناء الوقت العادى للرحلة، فإن العامل يعفى من إثبات أنه كان متجهاً إلى عمله، أما إذا تباعدت المدة عن الزمن العادى فإنه يقع عليه عبء إثبات أنه بالرغم من تباعد المدة إلا أنه كان متوجهاً مباشرة إلى العمل أو عائداً مباشرة منه.

وإذا كان وقت ابتداء الطريق يرتبط أساساً بمواعيد العمل سواء عند الحضور أو الانصراف أى وقت ابتداء وانتهاء العمل فيجب أن يقع الحادث فى حدود الوقت المعقول لمواعيد العمل، ويجب أن يتم قطع الطريق منذ بدايته وحتى نهايته خلال الزمن الضرورى أو المعقول لقطعه.

---

(١) د. سعيد عبد السلام: مرجع سابق، ص ٣٤٣.

ويتحدد الزمن العادى أو المعقول للرحلة بحسب ظروف مكان العمل والمكان الذى يتجه إليه أو منه العامل، ويختلف أيضاً بحسب وسيلة الانتقال المستخدمة وحالتها، وبحسب سن العامل وجنسه وقدراته الجسمية، وظروف الجو، والتناسب يجب أن يتعلق بكل جزء من أجزاء الطريق[١].

وإذا تخلف ذلك فإنه تتخلف قرينه اعتبار الحادث الذى يقع على الطريق حادث عمل، ويقع على عاتق العامل عبء إثبات أن تأخره على الطريق راجع إلى توقف أو تخلف أو انحراف مبرر وإلا فقد الحماية القانونية لحادث الطريق.

ويكفى لتوافر الطريق الطبيعى أن يكون الطريق الذى يقطعه العامل داخل فى نطاق الواجبات التى يفرضها عليه نظام العمل، فلا يشترط أن يكون غرض العامل هو التوجه إلى مكان العمل لأداء العمل، فالإصابة التى تقع للعامل أثناء توجهه إلى الجهات الطبية أو عودته منها تعتبر إصابة طريق، حتى ولو كان العامل فى إجازة مرضية، فمركز العامل أثناء قيامه بالإجازات المصرح له بها قانوناً. لا يختلف عن مركزه أثناء قيامه بأعمال الوظيفة فعلاً طالما أن صلته بالوظيفة لم تنقطع لأى سبب من الأسباب[٢]. بمعنى أنه متى أُذِنَ للعامل بالتوجه إلى الجهات الطبية فإن مكان تلك الجهة يحل محل مكان العمل فى مجال حوادث الطريق.

الشرط الثانى: ألا يكون العامل قد توقف أو تخلف أو انحرف عن الطريق الطبيعى:

يشترط المشرع المصرى فى المادة (٥/ هـ) من قانون التأمين الاجتماعى لاعتبار الحادث حادث طريق وبالتالى إصابة عمل، أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعى، ولم يعرف

---

(١) د. حسام الأهوانى: مرجع سابق، ص ٢٥١.
(٢) د. جلال محمد إبراهيم: مرجع سابق، ص ٣١٣.

المشرع ما المقصود بالتوقف والتخلف والانحراف وهو ما تولى الفقه والقضاء أمر تعريفه.

١- التوقف: هو الكف عن السير – مع البقاء على الطريق – لسبب عارض مثل لقاء صديق[١] وهو عارض زمانى للطريق. ويفترض التوقف أن العامل لم يغير الطريق الطبيعى الذى يتخذه فى الذهاب والإياب، وإنما لأسباب مختلفة تستغرق الرحلة مدة أطول نظراً لتوقف العامل، أى أن يكون هناك تعديل لوقت الرحلة عن طريق التوقف فالتوقف هو الكف عن السير لأسباب أجنبية عن هذا السير والذى يترتب عليه أن يصبح العامل متعدياً الزمن العادى للرحلة أثناء حدوث الإصابة، ودون تعديل مكانى للطريق[٢]. وعلى هذا يجب أن يؤخذ فى الاعتبار، لمعرفة ما إذا كان يمكن إعمال أم استبعاد أحكام تأمين إصابة العمل، مدة التوقف بالنظر إلى المدة الكاملة للرحلة، فلا يعتبر توقفاً مؤدياً لاستبعاد أحكام التأمين إلا التوقف الذى يدوم فترة من الزمن يكون من شأنها أن تجعل الرحلة تستغرق وقتاً غير عادى أى أطول من المعتاد.

فالتوقف العابر، أو لمدة قصيرة الذى لا يؤدى لتعديل محسوس لوقت الرحلة لا يحرم العامل من حماية تأمين إصابة العمل لأنه لا يؤدى هذا التوقف إلى انقطاع طريق العمل.

فتوقف العامل للصلاة أو لتوصيل ابنه للمدرسة أو لشراء بعض الحاجات الضرورية كالتوقف لشراء الخبز أو لتناول مشروب يعد أمراً طبيعياً لقضاء حاجة ضرورية أو اجتماعية، ويعتبر سلوكه مألوفاً وبالتالى فالإصابة

---

(١) د. أحمد محمد الرفاعى: مرجع سابق، ص ١٥١.
(٢) د. حسام الأهوانى: مرجع سابق، ص ٢٥٢.

التى تحدث له يمكن اعتبارها إصابة عمل.

٢- الانحراف: هو عارض مكانى زمانى للطريق، فهو عارض مكانى لأنه يؤدى إلى تعديل فى خط السير الطبيعى لطريق العمل لأن العامل وفقاً له يتخلى عن الطريق الطبيعى للعمل ليسلك طريقاً آخر خلافه، وهو فى الوقت ذاته عارض زمانى للطريق، لأنه يؤدى بطريق التبعية إلى إطالة الزمن المستغرق فى قطع الطريق عن الزمن المعتاد لقطعه.

ويقصد بالانحراف تخلى العامل عن الطريق الطبيعى للعمل، لأسباب خارجة عن هذا الطريق، لانتهاج طريق آخر أطول أو أقصر وسواء كان فى نفس اتجاه الطريق الطبيعى أو فى اتجاه مختلف عنه جزئياً، لا يتجاوز نهاية الطريق الطبيعى مع اتحاده معه فى نقطتى البداية والنهاية، وذلك لقضاء أمر يقع مبرراً طبقاً للقانون[١]، فمن يخرج من العمل متجهاً إلى منزله متخذاً طريقاً مختلفاً عن الطريق لزيارة أحد أقاربه يكون قد انحرف عن الطريق الطبيعى.

٣- التخلف: يقصد به انشغال العامل عن متابعة الطريق بأمر آخر ودخوله فى مكان أو أمكنة تقع على الطريق الطبيعى للعمل كدخول العامل مقهى أو مطعم يقع على طريق العمل، أى أن الفارق بين التوقف والتخلف أن الأول يتم على طريق العمل ذاته، أما الثانى فهو يتم بدخول العامل لمكان يقع على طريق العمل.

أثر التوقف أو الانحراف أو التخلف: إذا تحقق عارض من العوارض السابقة فإن الحادث الذى يقع بعد ذلك لا يشمله تأمين إصابة العمل أى لا تعتبر حادث طريق فى مفهوم قانون التأمين الاجتماعى، فالعارض يؤدى إلى انتهاء الطريق ومن ثم فإن الحادث الذى يقع بعد التوقف أو الانحراف أو

---

(١) د. جلال محمد إبراهيم: مرجع سابق، ص ٢٨٤.

التخلف، لا يعتبر إصابة عمل حتى ولو كان العامل قد اتخاذ الطريق الطبيعى إلى العمل.

فمنذ تحقق العارض لا يشمل الضمان أى حادث يقع بعد ذلك، فلا يقتصر استبعاد الضمان على الحادث الذى يقع أثناء التوقف بل يستبعد أيضاً ما يقع بعد ذلك مع ملاحظة أنه إذا كان التوقف ينهى رحلة العودة إلى المنزل، إلا أنه فى حالة الذهاب إلى العمل قد لا تبدأ رحلة الذهاب إلا بعد انتهاء التوقف وهذا يرجع إلى عدم تحديد المشرع المصرى لنقطة المقابلة لمكان العمل، وهناك فارق بين العودة للطريق الطبيعى بعد الانحراف، حيث يظل الضمان غير سار، وبين بداية الطريق الطبيعى بعد الخروج من المنزل ثم التوقف وبدء الطريق للعمل بعد ذلك[١].

أثر الباعث على الاعتداد بعوارض الطريق:

يجمع الفقه المصرى على الاعتداد بالباعث الذى دفع العامل إلى التوقف أو التخلف أو الانحراف عن الطريق الطبيعى، ورغم عدم النص عليه فى القانون المصرى وأن نص المادة (٥/ هـ) يوحى بأن مجرد ارتكاب العامل لعارض الطريق يفقده بذاته حماية القانون إلا أن الفقه المصرى – فى مجموعة – يذهب إلى عكس ذلك حيث ذهب إلى وجوب الاعتداد بالباعث الذى أملى على العامل إتيان العارض، حيث أنه إذا كان هذا الباعث مبرراً لإتيان العارض فإن العامل لا يفقد حماية القانون، أى أن الفقه المصرى يذهب إلى أن إتيان العامل للعارض لا يؤدى بذاته إلى إفقاد العامل حماية القانون، بل أن ما يؤدى إلى هذا هو أن يتم العارض لأسباب لا يعترف بها القانون، وهو ما يبرره هذا الفقه بالاستناد إلى فكرة الطريق الطبيعى ذاته، ومسلك الرجل المعتاد الذى يسلكه[٢]،

---

(١) د. حسام الأهوانى: مرجع سابق، ص ٢٥٥.
(٢) د. محمد لبيب شنب: مرجع سابق، رقم (٣٧)، ص ٦٩٥.

لذلك لو تخلف العامل، عن الطريق المعتاد بقصد أداء فريضة الصلاة أو توصيل ابنه للمدرسة، أو لشراء حاجاته اليومية الضرورية، اعتبرت هذه الأمور من قبيل حاجات الحياة اليومية الضرورية بحيث لو أصيب العامل أثناء توقفه أو انحرافه، أو لو أصيب بعد أن واصل مسيره على الطريق الطبيعى، اعتبر الحادث الذى يقع له، إصابة عمل. أما لو تخلف أو توقف لزيارة الأهل أو الأصدقاء، أو للذهاب للسينما والمسرح، فإن الحادث الذى يقع له، لا يمكن اعتباره إصابة عمل[١].

الفرع الثالث

الحقوق الناشئة عن إصابة العمل

لقد أوضح المشرع هذه الحقوق فى الباب الرابع من قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥، وتتمثل هذه الحقوق فى نوعين هما التعويض العينى أى العلاج والرعاية الطبية، والتعويض النقدى أى الحقوق المالية التى يستحقها المؤمن عليه نتيجة الإصابة. ومن ثم سوف نقسم هذا الفرع إلى غصنين نتناول فى الغصن الأول: العلاج والرعاية الطبية، ونتناول فى الغصن الثانى: الحقوق المالية.

الغصن الأول

العلاج والرعاية الطبية (التعويض العينى)

وضع المشرع على عاتق الهيئة العامة للتأمين الصحى هذا الالتزام فى نص المادة (٨٥) من قانون التأمين الاجتماعى التى نصت على أن "تتولى الهيئة العامة للتأمين الصحى علاج المصاب أو المريض ورعايته طبياً إلى أن

(١) د. أحمد حسن البرعى: المبادىء العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها فى القانون المقارن، الجزء الأول – الطبعة الأولى ١٩٨٣، القاهرة، دار الفكر العربى، ص ١٠٠٠.

يشفى أو يثبت عجزه، وللهيئة المختصة الحق فى ملاحظة المصاب أو المريض حيثما يجرى علاجه" ويقصد بالعلاج والرعاية الطبية ما هو منصوص عليه فى المادة من ذات القانون.

كما أورد المشرع فى الفصل الثانى من الباب الرابع من قانون التأمين الاجتماعى المقصود بالعلاج والرعاية الطبية فى المادة (٤٧) والتى جاء نصها "يقصد بالعلاج والرعاية الطبية ما يلى:

١- الخدمات الطبية التى يؤديها الممارس العام.

٢- الخدمات الطبية على مستوى الأخصائيين بما فى ذلك أخصائى الأسنان.

٣- الرعاية الطبية المنزلية عند الاقتضاء.

٤- العلاج والإقامة بالمستشفى أو المصحة أو المركز المتخصص.

٥- العمليات الجراحية وأنواع العلاج الأخرى حسب ما يلزم.

٦- الفحص بالأشعة والبحوث المعملية. ٧- صرف الأدوية اللازمة فى جميع الحالات المشار إليها فيما تقدم. ٨- توفير الخدمات التأهيلية وتقديم الأطراف والأجهزة الصناعية التعويضية وذلك طبقاً للشروط والأوضاع التى يحددها قرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير التأمينات[١].

وتعتبر الرعاية الطبية والعلاج بمثابة تعويض اجتماعى عينى[٢] مادامت تعنى وضع كل المسائل الممكنة إنسانياً فى خدمة المؤمن عليه لمكافحة الآثار المرضية الناشئة عن الخطر المهنى، كما أنها تسعى بالنظر إلى جسامة تلك الآثار، إما إلى القضاء على الحالة المرضية والبرء منها، وإما إلى استقرارها ووقف استمرار تفاقمها[٣].

---

(١) صدر قرار وزير الصحة رقم ١٤١ لسنة ١٩٧٦ ومنشور فى ١٩٧٦/٥/١٨.
(٢) د. حسن عبد الرحمن قدوس: المبادئ القانونية للتأمين الاجتماعى، الجزء الأول، ص٣٦٣.
(٣) د. سعيد عبد السلام: مرجع سابق، ص ٣٨٦.

ويلاحظ أن انتهاء خدمة العامل المصاب، لأى سبب من الأسباب، لا تحول دون استمرار علاجه من إصابته[١].

كما يلتزم صاحب العمل بمصاريف نقل المصاب لأول مرة من مكان وقوع الإصابة إلى جهة العلاج التى تعينها له الهيئة العامة للتأمين الصحى[٢].

ويجوز لصاحب العمل أن يتولى علاج المريض أو المصاب ورعايته طبياً، متى صرحت له بذلك الهيئة العامة للتأمين الصحى.

كما تضمن قانون التأمينات الاجتماعية قواعد التزام الهيئة بنفقات علاج العامل المصاب، ومنها إخطارها بمرتبه والتزامه بتعليمات العلاج الذى تقرره له فى المكان الذى تعينه.

وينتهى علاج المصاب، إما بشفائه أو بثبوت العجز فإذا انتهى العلاج بالشفاء، فإن المؤمن عليه لا يستحق – طوال فترة العلاج – إلا تعويض الأجر أى المعونة المالية، أما إذا نشأ عن الإصابة عجز، استحق المؤمن عليه بالإضافة إلى ذلك تعويض أو معاش العجز بحسب الأحوال[٣].

---

(١) وفقاً لنص المادة (١١) من القرار الوزارى رقم ٣١٠ لسنة ١٩٧٦.
(٢) وفقاً لقرار وزير التأمينات رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٧٦.
(٣) د. أحمد حسن البرعى: مرجع سابق، ص ١٠١٥.

الغصن الثانى

الحقوق المالية (التعويض النقدى)

تشمل الحقوق المالية للعامل المصاب تعويض الأجر، وتعويض الإصابة وذلك على النحو التالى:

أولاً: تعويض الأجر: **قرر المادة (٤٩) من قانون التأمين الاجتماعى أنه "إذا حالت الإصابة بين المؤمن عليه وبين أداء عمله، تؤدى الجهة المختصة تعويض الأجر، خلال فترة تخلفه عن عمله بسببها، تعويضاً عن أجره يعادل أجره المسدد عنه الاشتراك ويصرف هذا التعويض للمصاب فى مواعيد صرف الأجور بالنسبة لمن يتقاضون أجورهم بالشهر، وأسبوعياً بالنسبة لغيرهم، ويستمر صرف ذلك التعويض طوال مدة عجز المصاب عن أداء عمله أو حتى ثبوت العجز المستديم أو حدوث الوفاء وتعتبر فى حكم الإصابة كل حالة انتكاس أو مضاعفة تنشأ عنها".**

ويلاحظ أن الذى يؤدى هذا التعويض هو الجهة المختصة، ويقصد بها الدولة وشركات القطاع العام وهيئة التأمينات الاجتماعية ما لم يكن مصرحاً لصاحب العمل يتحمل الأجر ومصاريف العلاج[(١)].

وبهذا نجد أن القانون يكفل للعامل أجره كاملاً طوال فترة العلاج، ويشترط لصرف هذا التعويض أن يكون العامل قد فقد أجره خلال نفس الفترة، أى بوقف صرف أجره أو جزء منه.

وذهب القضاء إلى عدم جواز الجمع بين تعويض الأجر وبين الأجر، الأمر الذى يؤكده عدم استحقاق المصاب التعويض أيام الراحة الأسبوعية، وإلزام صاحب العمل بتحمل أجر اليوم الذى تقع فيه الإصابة[(٢)].

ويستحق تعويض الأجر من اليوم التالى لوقوع الإصابة ويستمر صرف

---

(١) وفقاً للمادة (٤٦) من قانون التأمين الاجتماعى.
(٢) د. حسام الأهوانى: مرجع سابق، ص ٢٧١.

تعويض الأجر طوال مدة عجز المصاب عن أداء عمله أياً كانت هذه المدة إلى أن يُشفى أو يثبت عجزه المستديم أو يتوفى أو أن يبلغ سن التقاعد وفى هذه الحالة يستحق المعاش المقرر فى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.

ثانياً: تعويض الإصابة: إذا انتهت فترة علاج المؤمن عليه، دون شفائه من إصابته، استحق هو أو المستحقين عنه معاشاً أو تعويضاً دفعة واحدة، بحسب ما إذا كانت النتيجة المترتبة على الإصابة هى وفاة المصاب أو عجزه عجزاً كاملاً مستديماً، وبحسب درجة العجز فى حالة العجز الجزئى.

١- **المعاش الإصابى:** نصت المادة (٥١) من قانون التأمين الاجتماعى على أنه "إذا نشأ عن إصابة العمل عجز كامل أو وفاة سوى المعاش بنسبة ٨٠% من الأجر المنصوص عليه فى المادة (١٩) من ذات القانون بما لا يزيد عن الحد الأقصى المنصوص عليه بالفقرة الأخيرة من المادة (٢٠) ولا يقل عن الحد الأدنى المنصوص عليه بالفقرة الثانية من المادة (٢٤) ويزداد هذا المعاش بنسبة ٥% كل خمس سنوات حتى بلوغ المؤمن عليه سن الستين حقيقة أو حكماً إذا كان العجز أو الوفاة سبباً فى إنهاء خدمة المؤمن عليه، وتعتبر كل زيادة جزءاً من المعاش عن تحديد مبلغ الزيادة التالية".

تقدير المعاش عن الوفاة أو العجز الكامل: يسوى المعاش عندئذ بنسبة ٨٠% من المتوسط الشهرى للأجور خلال السنة الأخيرة لخدمة المؤمن عليه، أو مدة الاشتراك فى التأمين إن قلت عن ذلك، ويجب ألا يزيد المعاش عن ٢٠٠ جنيه وألا يقل عن ٢٠ جنيه شهرياً.

وفيما يتعلق بالمؤمن عليهم الذين تقل أعمارهم عن (١٨ سنة) والطلاب المتدرجون والتلاميذ الصناعيين والمكلفين بالخدمة العامة، فهؤلاء يستحقون معاشاً موحداً قيمته عشرة جنيهات سنوياً، وإذا انتهت خدمة العامل بسبب عجزه الكامل الناتج عن الإصابة فإن معاشه يزداد بنسبة ٥% كل خمس

سنوات حتى بلوغه سن الستين، أما إذا توفى العامل بعد استحقاقه لمعاش العجز الكامل أو أدت الإصابة إلى وفاته، فإنه يفترض بقائه حياً ويزداد معاش المستحقين عنه بنسبة ٥% كل خمس سنوات حتى بلوغه سن الستين حكماً.

وتعتبر كل زيادة جزءاً من المعاش عند تحديد مبلغ الزيادة التالية، أما إذا انتهت خدمة المؤمن عليه حتى ببلوغه سن الستين قبل حدوث الوفاة أو ثبوت العجز فلا يضاف إلى المعاش أى زيادة.

تقدير المعاش الإصابى فى حالة العجز الجزئى المستديم المقدر نسبته ٣٥٪: نصت المادة (٥٢) من قانون التأمين الاجتماعى على أنه "إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئى مستديم تقدر نسبته بـ٣٥% فأكثر، استحق المصاب معاشاً يساوى نسبة ذلك العجز عن المعاش المنصوص عليه فى المادة (٥١)، إذا أدى هذا العجز إلى انتهاء خدمة المؤمن عليه لثبوت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل وفقاً للقواعد المنصوص عليها بالبند (٣) من المادة (١٨) ويزداد المعاش وفقاً لحكم الفقرة الأخيرة من المادة السابقة".

يتضح من هذا النص أن المصاب أو المستحقين عنه يتم صرف معاش دائم لهم فى حالتين: الوفاة أو العجز الجزئى المستديم الذى تزيد نسبته على ٣٥%. فإذا نشأ عن الإصابة عجز جزئى مستديم تقدر نسبته بـ ٣٥% فأكثر استحق المصاب معاشاً يساوى نسبة ذلك العجز من معاش الوفاة والعجز الكامل وإذا أدى العجز إلى إنهاء الخدمة للمؤمن عليه لثبوت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل، فإن معاشه يزداد بنسبة ٥% كل خمس سنوات حتى بلوغ سن الستين ويقدر العجز بالنسب الواردة بالجدول رقم (٢) المرافق للقانون، وإذا لم يكن وارداً بالجدول يقدر بشهادة طبية[١].

(١) د. سعيد عبد السلام: مرجع سابق، ص ٢٧٣ وما بعدها.

فلو افترضنا أن متوسط الأجر الشهري للمصاب خلال السنة الأخيرة هو ثمانون جنيهاً ، فإن معاش العجز الكامل وفقاً للقواعد السابقة يكون :

متوسط الأجر × نسبة معاش العجز الكلي ٠

٨٠%

٨٠ × ــــــ = ٦٤ جنيهاً

ويحسب المعاش المستحق في حالة العجز الجزئي البالغ نسبته ٥٠% وفقاً لما يلي

معاش العجز الكلي × نسبة العجز الجزئي إلى العجز الكلي

٥٠ %

٦٤ × ــــــ = ٣٢ جنيهاً

ولو أن درجة العجز الجزئي كانت ٤٠% فإن المعاش المستحق في هذه الحالة هو :

٤٠%

٦٤ × ــــــ = ٢٥.٦ جنيهاً

٢- تعويض الدفعة الواحدة: إذا أنشأ عن الإصابة عجز جزئى مستديم لا تصل نسبته إلى ٣٥% استحق المصاب تعويضاً يقدر بنسبة ذلك العجز مضروباً فى قيمة معاش العجز الكامل عن مدة أربع سنوات، ثم يؤدى هذا المبلغ دفعة واحدة.

وتطبيقاً لذلك وبفرض إصابة المؤمن عليه بعجز بلغت نسبته ٢٥% وبلغ متوسط أجره الشهري خلال السنة الأخيرة أربعون جنيهاً فإن التعويض المستحق يساوي

متوسط الأجر × النسبة المقررة × نسبة العجز (مدة الأربع سنوات)

$$\frac{٨٠\ \%}{٤٠} \times \frac{٢٥\ \%}{} \quad (٤ \times ١٢\ \text{شهر}) = ٣٨٤\ \text{جنيهاً}$$

حالات حرمان المصاب من الحقوق المالية السابقة: قررت المادة (٥٧) من قانون التأمين الاجتماعى على أنه "لا يستحق تعويض الأجر وتعويض الإصابة فى الحالات الآتية: أ- إذا تعمد المؤمن عليه إصابة نفسه. ب- إذا حدثت الإصابة بسبب سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب ويعتبر فى حكم ذلك ما يلى: ١- كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر والمخدرات. ٢- كل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المعلقة فى أماكن ظاهرة فى محل العمل وذلك كله ما لم ينشأ عن الإصابة وفاة المؤمن عليه أو تخلف عجز مستديم تزيد نسبته على ٢٥% من العجز الكامل.

تم بحمد الله تعالى وتوفيقه

د/ الحسن محمد محمد سباق

شرح أحكام قانون العمل

الكتاب الاول

د/ رغداء عبد المحسن ريان
مدرس التشريعات الإجتماعية
جامعة أسيوط

٢٠١٩

مقدمة

نشأ قانون العمل بالتوازي مع الثورة الصناعية ليصبح فى الأونة الأخيرة القانون الأكثر تطوراً وتأثراً بشتى النواحى الاقتصادية ، والسياسية والاجتماعية الدولية والوطنية .

سعى قانون العمل فى بدايه تكونه إلى وضع إطار تشريعى لتحسين ظروف العمل ، والتوفيق بين رغبة العمال فى الحصول على ظروف عمل لائقة تضمن لهم الحد الأدنى من الكرامة الإنسانية ، ورغبة أصحاب العمل فى الحصول على قوة عاملة أكثر مهارة وأقل تكلفة. وهو الأمر الذى لا يجعلنا نبالغ بالقول بأن قانون العمل هو نتاج النضالات بين مختلف القوى الاجتماعية.

وبمرور الوقت تطورت معالم قانون العمل وأصبح يحكم الألاف من العمال ، وتطورت أحكامه لتضمن ظروف عمل لائقة (كتحديد ساعات عمل إجتماعية توازن بين الاعتبارات الإنسانية والاجتماعية للعامل من ناحية ، والقدرة الإنتاجية للمنشأة من الناحية الأخرى ، ومبدأ عدم التمييز فى كافة مراحل علاقات العمل على سبيل المثال) ، ونصوص لضمان حد أدنى من الأجر ، وأخرى لضمان الصحة والسلامة فى مكان العمل ، . فضلاً عن تعويض العمال حال حدوث إصابات العمل والحوادث المهنية . وليس هذا فقط بل وتوفير السُبل لحل مايمكن أن يثور من منازعات بين العمال وأصحاب العمل سواء بالطريقة الودية أو القضائية ، وبالشكل الذى يتطابق مع خصوصية علاقات العمل . وأصبحت علاقات العمل الفردية و الجماعية تنظم مضمون حقوق وواجبات العامل تجاه صاحب العمل .

وبناءً على ماتقدم سنقسم دراستنا على النحو التالى :-

فصل تمهيدى : النظرية العامة لقانون العمل.

الباب الأول : إبرام عقد العمل .

الباب الثانى : انعقاد عقد العمل الفردى

الباب الثالث : إنقضاء علاقات العمل

الباب الرابع : تسوية المنازعات العمالية

الفصل التمهيدى

النظرية العامة لقانون العمل

المبحث الأول

تعريف قانون العمل واهميته

يقصد بقانون العمل ، مجموعة القواعد التى تنظم الروابط القانونية الخاصة والمتعلقة بالعمل الذى يقوم به شخص مقابل أجر لحساب شخص أخر، وتحت إدارته و اشرافه ورقابته .
ويتضح من هذا التعريف أنه من اللازم أن يتوفر فى العمل الذى يكون موضوعاً لقانون العمل عده شروط .
الشرط الأول :أن تقوم علاقة العمل بين أطراف من أشخاص القانون الخاص.
وعلى هذا الأساس تخرج من نطاق قانون العمل روابط العمل الذى يؤديه الافراد لحساب الدولة ، أو الأشخاص الاعتبارية العامة لأن هذة الروابط تخضع للقانون الإدارى ولقواعد قوانين العاملين .
وإن كانت هذة القاعدة ترد عليها استثناءات من شأنها اخضاع بعض روابط العمل المؤدى لحساب الدولة فى أحوال معينة لقانون العمل كأن تتعاقد الدولة أو أحد الاشخص الإعتبارية مع شخص للعمل لديها بموجب عقد عمل مثلاً .

والشرط الثانى : أن يتلقى الشخص الذى يؤدي العمل أجرا لقاء العمل الذى يؤديه .

وعلى هذا يخرج عن نطاق قانون العمل ما يؤديه الشخص من عمل مجانى ، على سبيل التبرع ليخضع لقواعد تختلف عن قواعد قانون العمل .

ولا أهمية لنوع الأجر المعطى مقابل العمل ، ولا لمقداره ، ولالكون أن الشخص قد أداه بصفة عارضة ، أو على سبيل الاحتراف مما سنعرض له فى حينه .

<u>الشرط الثالث</u> : أن يكون العمل خاضعاً أو تابعاً ، أى يؤديه من يقوم بالعمل تحت توجيه أو سلطة أو رقابة واشراف من يؤدى العمل لحسابه .

وعلى هذا يخرج عن نطاق هذا الفرع من فروع القانون ، العمل المستقل الذى يؤديه الشخص دون رقابة ، أو توجيه ممن يؤدى العمل لحسابه .

وتفصيل ذلك أن صور العمل الإنسانى لاتقع تحت حصر ، وإذا فُهم قانون العمل على أنه القانون الذى ينظم صور العمل الإنسانى كلها لطغى هذا الفرع من فروع القانون على فروع أخرى كثيرة تقوم بدورها بتنظيم صور اخرى للعمل الانسانى .

١ـ التفرقة بين قانون العمل وبين عقد العمل :

تجدر الإشارة إلى أن بعض الشراح يرى أن قانون العمل هو القانون الذى ينظم عقد العمل باعتبار أن غالبية روابط العمل تنشأ عن عقود العمل .

غير أن الفقة الغالب () لايسلم بهذا التحديد ، لأن روابط العمل لاتقتصر على الروابط التى تنشأ عن عقود العمل الفردية فحسب ، بل تمتد كذلك إلى الروابط الجماعية التى تنشأ بين النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل لاسيما فى اتفاقيات العمل الجماعية أو عقد العمل المشترك .

فضلاً عن أن هذا التحديد يؤدى إلى استبعاد كثير من الموضوعات التى يشملها قانون العمل والتى لاتنشأ عن عقد العمل كعقد التدرج المهنى .

بل ويطبق على علاقات العمل التابع حتى ولو كانت ناشئة عن عقد باطل حماية للرابطة الفعلية التى نشأت بين الطرفين رغم بطلان العقد .

( ) إهاب حسن إسماعيل : وجيز قانون العمل والتأمينات الإجتماعية ، الجزء الأول ، عقد العمل الفردى ، مطبعة جامعة القاهرة ص٨

٢- اختيار أسم قانون العمل :

لم يستقر اسم قانون العمل الا بعد تردد بين كثير من التسميات . وقد بدأ الأمر باطلاق اسم (التشريع الصناعى) على هذا الفرع من فروع القانون

ويرجع سر هذة التسمية إلى أن النهضة الصناعية كانت من بين أسباب الاهتمام بنشوء قانون مستقل للعمل ، فضلا عن أن العمل الصناعى أخصب ميدان للعمل التابع أو الخاضع .

غير أن هذة التسمية قاصرة لأنها توحى بقصر هذا القانون على علاقات العمل الصناعى على الرغم من أن العمل التابع يشمل مجالات أخرى خلاف مجال الصناعة كالزراعة والتجارة والعمل فى المنازل .

كما أن التسمية فضفاضة لأنها قد توحى بامتداد نطاق هذا القانون إلى بعض القواعد المتعلقة بالصناعة والتى تخرج عن قانون العمل .

ثم أطلقت تسمية (القانون العمالى) على هذا الفرع من فروع القانون تأكيدا لأهمية هذا القانون فى حماية حقوق العمال وتنظيم أمورهم .

غير أن هذة التسمية تغفل أن قانون العمل يتوجه إلى تنظيم العمل التابع بأطرافه المتعددة ، ومن هذة الأطراف أصحاب العمل.

وشاعت تسمية هذا الفرع من فروع القانون باسم (القانون الاجتماعى) إبرازاً لدوره فى حل المشكلات الإجتماعية التى تنشأ عن علاقات العمال بأصحاب العمل لخطورة تأثيرها على المجتمع . ولكن يعاب على هذة التسمية ما يقال من أن كل قانون هو اجتماعى .فكل قانون هو مجموعة القواعد التى تنظم العلاقات فى المجتمع فهذة التسمية عامة ليس فيها ما يحدد الصفة الغالبة على قانون العمل من أنه ذلك الفرع من فروع القانون الذى ينظم العمل التابع ، فضلا عن اطلاق اسم التشريعات الاجتماعية على بعض القوانين الأخرى كقوانين التأمينات الاجتماعية .

لكل الانتقادات التى وجهت الى التسميات السابقة استقر الفقة على اطلاق اسم (قانون العمل) على هذا الفرع من فروع القانون لكى يحيط بكل علاقات العمل الصناعى وغيره ، ولكى يمتد الى العمال وأصحاب العمل والنظم الموضوعة لهم .

٤ – أهمية قانون العمل :

لاشك أن لقانون العمل أهمية بالغة فى شتى النواحى الاقتصادية ، والاجتماعية .

فمن الناحية الاقتصادية ، يلعب قانون العمل دورا هاما فى توجية الحياة الاقتصاية ،فهو من ناحية يسعى إلى ضمان توفير عمل لائق ، وحد أدنى من الأجر لضمان معيشة لائقة للعامل بشكل يزيد من القدرة الشرائية للعمال ، الذين يمثلون غالبية طوائف المجتمع ، وبالتالى تتأثر حركة الاستهلاك ، وتتأثر العمالة على مستوى الاقتصاد الموازى (غير الرسمى) فى كل مرة يتدخل فيها مشرع قانون العمل بوضع حد أدنى ، أو أقصى للأجور أو للعلاوات السنوية .

ومن ناحية أخرى فرط حماية العامل قد يزيد من أعباء المشروعات الاقتصادية ، فتحديد أجور مرتفعة ، والزام اصحاب المشروعات بتوفير خدمات للعمال ، ودفع إشتراكات تأمينية لهم ، ومساهمتم فى صندوق إعانة البطالة كل ذلك يعد عبء على الإنتاج إذا لم يكن يقابله إنتاج حقيقى ، وعماله مهارة .
وهو الأمر الذى يوجب على المشرع عند تدخله أن **يراعى التوازن الاقتصادى للمشروع** فلايقرر ميزة مالية للعامل إلا إذا قابلها إنتاج حقيقى للمشروع .

ومن الناحية الاجتماعية يلعب قانون العمل دوراً كبيراً فى تحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق تحسين أحوال العمال المعيشية وتحقيق العدالة الاجتماعية ، وضمان تحقيق الكرامة الإنسانية لهم فى عملهم ، وذلك بوضع حد أصى لساعات العمل اليومى والأسبوعى ، وتحديد

أيام الراحة ، والإجازات ، وتأمين وظائفهم ضد الفصل التعسفى أو الإنهاء التمييزى أو غير المبرر .

٥-مصادر قانون العمل

المصدر هو الطريق الذى أتت منه القاعدة القانونية .

ويتفق قانون العمل مع غيره من فروع القانون فى بعض المصار ن ولكنه يختلف عنها فى بعضها الأخر .

ويجرى الشراح على تقسيم مصادر قانون العمل إلى مصادر داخلية ، ومصادر دولية .

أولا : المصادر الداخلية .

ومصادر قانون العمل الداخلية يمكن أن يرد عليها نفس التقسيم الذى يرد على سائر مصادر فروع القانون الأخرى .

فهناك المصادر الرسمية ن وهناك المصادر التفسيرية .

والمصادر الرسمية هى التشريع ، والذى ينقسم إلى تشريع عادى وتشريع فرعى ، والعرف .

أما المصادر التفسيرية فهى الفقة والقضاء وأن كان هذا المصدر الأخير يقوم بدور انشائى واضح

ثانياً : المصادر الدولية :

يقصد بالمصادر الدولية لقانون العمل المعاهدات والاتفاقيات الدولية التى انضمت اليها الدولة ، وصدقت عليها فصارت جزءا من التشريع الداخلى .

وقد كثرت الاتفاقيات الدولية فى مسائل العمل وصارت نواة لحركة توحيد قانون العمل بين الدول .

وقد انضمت مصر إلى هيئة العمل الدولية سنة ١٩٣٦ ، وصدقت على عدد من الاتفاقيات التى صارت جزءا من تشريعاتها الداخلية (قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، قانون التأمينات والمعاشات ، قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابى رقم ٣١٢ لسنة ٢٠١٧) .

نًحيل لأخر الكتاب لبيان المعاهدات الدولية التى صدقت عليها مصر .

المطلب الثانى

الصفات المميزة لقانون العمل

تبين من التطور التاريخى لقانون العمل ، أن علاقات العمل منذ أمد بعيد تقتضى نوعا خاصا من التنظيم ، قد يختلف بالنسبة لمجالات العمل المختلفة بتنوعها ، وباختلاف فئات العمال وهو ما يؤدى إلى تميز قانون العمل بطابع واقعى () .

فقد اتسع نطاق قانون العمل فلم يقتصر على تنظيم العلاقات الفردية ، بل شمل العلاقات الجماعية ، كما شمل بعض النظم التى لامثيل لها فى سائر فروع القانون الأخرى ، الأمر الذى أدى إلى تميز قانون العمل **بصياغة فنية مستقلة** .

وإلى جانب هذا ينفرد قانون العمل **بطرق خاصة فى التفسير .**

وقد ظهر أن قانون العمل قام لضمان عدم طغيان مصالح أصحاب العمل العامة ، والوحدات الإدارية ذات الشخصية الاعتبارية المستقلة على مصالح فئات العمال باعتبارهم الطرف الضعيف . وما كان المشرع يستطيع تحقيق هذة الغاية الرئيسية إلا إذا نظم روابط العمل بقواعد أمره وهى صفة أساسية فى قانون العمل .

كذلك نجد المشرع تيسيراً على العمال فى اقتضاء حقوقهم رتب لهم امتيازا فى اقتضاء كثير من حقوقهم ، وييسر من إجراءات التقاضى ، والفصل فى الدعاوى العمالية بالنسبة لهم .

الصفة الأولى : الطابع الواقعى لقانون العمل :

يتسم قانون العمل بطابع واقعى يمكنه من مواجهة أشخاص العمال ، وأصحاب العمل بظروفهم المختلفة ، ومن تنظيم روابط العمل رغم اختلاف أنواعها .

لهذا لاتوضع كل قواعده ، ولاتطبق بصورة واحدة بل تواجه هذة القواعد أوضاع العمال المختلفة بما يناسبها ويلائمها ويضمن تطبيقها .

من أجل هذا تختلف القواعد التى تحكم تشغيل العمال بإختلاف السن ، أو الجنس فتحكم تشغيل الأحداث نظم خاصة ، كذلك توضع قواعد خاصة بتشغيل النساء فيحرم مثلا تشغيلهم فى بعض الأعمال الشاقة .

وقد تختلف القواعد التى تنظم العمل فى الزراعة ، عن القواعد التى تنظمه فى الصناعة أو التجارة .

بل قد توضع داخل نطاق الصناعة قواعد خاصة بصناعة معينة لظروف العمل فها .كالقواعد التى تنظم الاشتغال فى المناجم والمحاجر من ضرورة تحديد ساعات العمل وفترات الراحة واستلزام احتياطات صحية كبيرة .

وحتى يستطيع المشرع أن يحقق هذة المرونة فى معالجة روابط العمل يلجأ إلى وضع الأسس العامة فى التشريعات العامة التى يصدرها تاركا التفصيلات للتشريعات الفرعية التى تصدرها السلطة التنفيذية (قرارات وزير القوى العاملة) .

غير ان الطابع الواقعى لقانون العمل يجعل من الصعب الوقوف على كل أحكامه ، ويجعلها دائما عرضه للتغيير ، الأمر الذى لايحقق الاستقرار لهذة الأحكام .

الصفة الثانية :تميزه بصياغة فنية خاصة :

يتميز قانون العمل بصياغة فنية مستقلة ، وفى أخذه ببعض النظم التى تتفق وطبيعة العلاقات التى ينظمها .

فقد فرضت طبيعة روابط العمل بعض الأحكام الخاصة التى يستقل بها قانون العمل من حيث مدى سريان العقد على الخلف الخاص ، وهى أحكام تختلف عن الأحكام العامة لقواعد القانون المدنى .

وقد حدت الرغبة فى تأمين العمال من اصابات العمل بالمشرع إلى النص على نظام خاص للمسؤولية لايقوم على فكرة الخطأ بل يقوم على فكرة تحمل التبعة أو فكرة التأمين والضمان .

كما أقر المشرع أنظمة خاصة لتأمين العمال ضد البطالة والمرض تقوم على أساس مالوحظ من تبعية العمال اقتصاديا من الناحية الواقعية لاصحاب الأعمال .

وازاء اتساع نطاق قانون العمل وشموله لعلاقات العمل الجماعية ، نظم المشرع عقود العمل الجماعية بطريقة تلزم عقود العمل باحترامها ، وخرج عن القواعد العامة حينما جعل عقود العمل الجماعية تنصرف الى غير عاقديها .

كما كان السماح بانشاء النقابات سبباً فى تنظيم المشرع لبعض الوسائل التى لجأت اليها هذة النقابات للحصول على حقوق العمال ، كالاضراب الذى اعترف المشرع بمشروعيته إذا تم بمراعاة الضوابط القانونية المقررة ، وإن كان المشرع نظم الى جانبه التوفيق والتحكيم لحل المنازعات العمالية بالطرق السلمية .

الصفة الثالثة :انفراد قانون العمل بطرق تفسير خاصة .

ويجمع الشراح على تأكيد أن قانون العمل ينفرد بطرق خاصة فى التفسير .

ومن أول قواعد تفسير قانون العمل ضرورة النظر إلى كل نصوصه باعتبارها وحده يكمل بعضها البعض ، فالنص الصريح المأخوذ به فى أحد قوانين العمل يفسر الغموض الذى يحف بنص فى قانون أخر ، ويكمل النقص فيه .

وثانى هذة القواعد ضرورة احترام المبادئ الأساسية لقانون العمل كمبدأ حرية العمل والمبادئ القانونية العامة تسيطر على سائر فروع القانون الأخرى جديرة بالاتباع فى بعض الحالات ، إلا أن هذا مرهون بعدم تعارض هذة المبادئ مع قاعدة مقررة فى قانون العمل ، ومع ضرورة اعطاء الصدارة للعرف الذى قد ينشأ فى نطاق بعض روابط العمل ، وتفضيله عند اللزوم على بعض المبادئ القانونية العامة الواردة فى القانون المدنى متى كانت هذة الأخيرة لاتحقق ما يحققه هذا العرف من أهداف خاصة مرعية فى قانون العمل .

ومن أهم قواعد التفسير المأخوذ بها فى نطاق قانون العمل **قاعدة التفسير الأصلح للعامل .**

وبمقتضى هذه القاعدة يتم تفسير النصوص الغامضة فى قانون العمل على ضوء مصلحة العامل باعتبار أن هذا القانون هو **قانون حمائى** قصد به حماية مصالح العمال .غير أن اتباع هذه القاعدة مرهون بضرورة أن يكون النص غير صريح .أما إذا كان النص صريحا فيجب العمل بما يقضى به حتى ولو كان فى غير مصلحة العامل .

كذلك لايجب اتباع قاعدة التفسير الأصلح للعامل إذا كان المشرع يقصد من نص خاص تحقيق مصلحة أصحاب العمل ، أو اقامة التوازن بين مصالح العمال ومصالح أصحاب العمل وجب تفسير القاعدة التى وردت فى هذا الشأن على ضوء الغرض الحقيقى من النص عليها دون التقيد بقاعدة التفسير الأصلح للعامل .

وإذا كانت القاعدة المراد تفسيرها قد وردت لتحديد المسئولية الجنائية لأصحاب العمل وجب اهدار قاعدة التفسير الأصلح للعامل ، وإتباع قاعدة تفسير الشك لصالح المتهم أخذا بقواعد التفسير الجنائى .

أما إذا لم يكن للقاعدة هذة الطبيعة الجنائية أو التوفيقية بين مصالح أصحاب الأعمال والعمال ، فان الغالب أن تكون قد وضعت لتحقيق مصلحة العمال .

الصفة الرابعة : غلبة الصفة الأمرة على قواعد قانون العمل :

هدف المشرع من تدخله بتنظيم روابط العمل إلى اقرار السلام الاجتماعى بحماية العامل ، وهو الطرف الضعيف ، بضمان حد أدنى لحقوقه .

وحتى يستطيع المشرع تحقيق هذا الهدف اتسمت قواعد قانون العمل بالصفة الأمرة بكونها مما لايجوز الاتفاق على مخالفتها .

غير أن الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل تختلف عن غيرها من القواعد الأمرة الأخرى اختلافا تبرره الرغبة فى تحقيق الهدف الذى من أجله اكتسبت هذة القواعد الصفة الأمرة .

فلهذة الصفة الأمرة أثار مدنية تتركز فى بطلان الاتفاق المخالف لقواعد قانون العمل مع جوازها إذا كانت أكثر فائدة للعامل .

كما يبطل الصلح والإبراء عن الحقوق الناشئة عن عقد العمل .

وأخيرا فإن المشرع قد أقر التفتيش على المنشأت لمراقبة تنفيذ واتباع الأحكام التى تقضى بها قواعد العمل .

الصفة الخامسة : التيسير على العمال فى اقتضاء حقوقهم :

ويتميز قانون العمل بصفة هامة هى التيسير على العمال فى اقتضاء حقوقهم وهى خصيصة تتمشى مع ماهو معروف من أن قانون العمل يهدف الى حماية العامل من استغلال أصحاب العمل فمن المعقول أن يسهل على العمال وسائل استيفاء حقوقهم ، ويباعد بينها وبين التعقيد .

وصور هذا التيسير كثيرة ومتعددة ، منها ما يتعلق بترتيب امتياز للمبالغ المستحقة للعامل أو للمستحقين عنه ، ومنها ما يتعلق بتيسير اجراءات التقاضى والتعجيل بالفصل فى الدعاوى العمالية .

ضمانات وحقوق العامل وفق قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

أولاً :بطلان كل شرط يضر بمصلحة العامل:

راعى القانون أن العامل فى حالة ضعف حال تعاقده مع صاحب العمل لحاجته الى العمل لديه .

لذلك أوضح القانون أن أى إتفاق ينتقص من حقوق العامل التى اقرت بمقتضى هذا القانون أو يبرء ذمة صاحب العمل منها تعتبر لاغية حتى ولو وردت فى إتفاق سابق على سريان هذا القانون ورغم موافقة العامل الصريحة او الضمنية عليها وذلك مراعاه لموقفة الاضعف فى التفاوض مع صاحب العمل

ثانياً :الإمتياز الخاص بحقوق العامل :

أقر القانون لكافة المبالغ المستحقة للعامل بأستثناء أجر العامل قبل صاحب العمل بمقتضى هذ القانون أمتياز على جميع اموال المدين المنقولة والعقارية. وهى تالية للمصروفات ألقضائية ، ومستحقات الخزانة العامة مباشرة.وجعلت امتياز أجر العامل قبل المصروفات القضائية ومستحقات الخزانة العامة

ثالثاً : الإعفاء من الرسوم القضائية:

أقر القانون للدعاوى التى تقام من العامل وفق قانون العمل الاعفاء الكامل من الرسوم القضائية فى جميع مراحل التقاضى حتى مع امكانية الحكم بالنفاذ المعجل بلا كفالة ان رأت المحكمة ذلك وللمحكمة ان تعفى العامل من رسم الدمغات المقرره على الشهادات والصور .

رابعاً : إستمرار حقوق العاملين حتى مع انتهاء أو تغير شخص صاحب العمل:

أقر قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ للعاملين الحق فى الاستمرار حتى مع حل المنشأة او تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو الدمج أو الانتقال للخلف الخاص والبيع والهبة والبيع بالمزاد العلنى .

خامساً : إمكانية الاثبات لصالح العامل بكافة الطرق:

أقر القانون للعامل دون صاحب العمل فى حالة عدم وجود عقد عمل بيد العامل أو فى حاله عدم الكتابة أن يثبت حقوقة بكافة الطرق على خلاف صاحب العمل الذى يخضع للقواعد العامة فى الإثبات فيما يتعلق بنصاب الإثبات وموضوعه.

المطلب الثالث

نطاق تطبيق أحكام قانون العمل

نعرض لنطاق تطبيق أحكام قانون العمل من حيث الزمان ، ثم لنطاق سريانه بالنسبة للأشاص :-

أولاً : نطاق سريان قانون العمل من حيث الزمان .

قد تتعاقب التعديلات التشريعية بالنسبة للمسائل المنظمة لعقد العمل مما يثير مشكلة تحديد نطاق سريان قوانين العمل من حيث الزمان :-

وتحكم هذة المشكلة وفقا للقواعد العامة قاعدتان أساسيتان :

الأولى :- قاعدة عدم سريان القوانين على الماضى ، الا اذا نص القانون على غير ذلك ، أو إذا كنا بصدد قاعدة مفسرة أو مكملة ، فهنا تسرى القوانين الجديدة حتى على الأوضاع القانونية التى تكاملت عناصرها فى ظل القانون القديم .

والثانية : قاعدة التطبيق الفورى للقانون ، أو الأثر المباشر ومقتضاها سريان القانون الجديد منذ صدوره على الأوضاع التى تنشأ ابتداء من تاريخ سريانه ، وكذلك على الأثار التى تتترتب منذ العمل به على الأوضاع القائمة قبل صدوره مع استثناء يرد على هذة القاعدة الأخيرة مؤداه سريان القانون القديم فى ميدان العقود على أثار العقود المبرمة فى ظل هذا القانون ولو ترتبت بعد تاريخ سريان القانون الجديد ...

بيد أن قاعدة سريان القانون القديم على الأثار المستقبلة للعقود المبرمة فى ظل هذا القانون لاتسرى على عقد العمل ، فهذة الأثار تخضع لقاعدة الأثر الفورى أو المباشر ، وبالتالى يحكمها القانون الجديد حتى ولو كانت هذة العقود قد أبرمت فى ظل القانون القديم .فطالما أن الأثار تترتب فى ظل القانون الجديد فانها تخضع له .

سريان قانون العمل من حيث الأشخاص .

المقصود بنطاق تطبيق قانون العمل من حيث الأشخاص ، شروط إنطباق قانون العمل :-

١- أن يكون القائم بالعمل أى العامل **شخصا طبيعياً** (وهو ماينزع عن الربوت أو الإنسان الألى صفة العامل لاسيما فى ظل التقدم التقنى والذكاء الإصطناعى الذى أدى إلى إنتشار مثل هذة الصور فى مكان العمل) ، وأن يكون صاحب العمل شخصا خاصا (طبيعيا ، أو اعتباريا) .
٢- أن يؤدى العامل عمله تحت إدارة وإشراف صاحب العمل .
٣- أن يؤدى العامل العامل فى مقابل أجر يحصل عليه .
٤- أن يؤدى العامل العمل بنفسه ، وبدقة وأمانه

هذا وقد أخرج المشرع المصرى من نطاق تطبيق قانون العمل عده طوائف من العمال لايخضعون لأحكامه ، وذلك لاعتبارات خاصة اقتضت هذا الاستثناء ، أو لوجود تنظيم قانونى خاص ببعض هذة الطوائف وذلك على النحو التالى :.

-**العاملين بالجهاز الادارى للدولة** بما فى ذلك العاملين بوحدات الادارة المحلية و الهيئات العامة من الخضوع لقانون العمل ،

- **أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً** وهم الزوج أو الزوجة أو أصوله وفروعه الذين يعولهم فعلاً .
- **خدم المنازل ومن فى حكمهم** .

استثنى قانون العمل خدم المنازل ومن فى حكمهم من الخضوع لإحكامه ويرجع ذلك الى الصلات القوية والخاصة التى تقوم بين الخادم والمخدوم وإطلاعهم على اسرار مخدوميهم وشئونهم الخاصة واستثناء خدم المنازل ومن فى حكمهم من الخضوع لأحكام قانون العمل لا يعنى أنهم لا يتمتعون بأية حماية قانونية .وإنما تخضع هذه الطائفة فيما يتعلق بعلاقة العمل التى تكون طرفا فيها للاحكام الواردة فى القانون المدنى الخاصة بعقد العمل والمقصود " بخدم المنازل " هم العمال الذين يقومون بإعمال مادية للمخدوم أو ذوية فى منزله .

فيخرج عن هذه الطائفة الاشخاص الذين يقومون باعمال ذهنية او عقلية ، وعلى ذلك لا يعتبر المدرس الخاص والسكرتير الخاص من الخدم وكذلك لا يعتبر العاملون بالخدمة فى المطاعم والنوادى والمقاهى والفنادق والمحلات العامة ولا السعاه والفراشون فى المدارس الخاصة ومكاتب المحامين وعيادات الاطباء ولا الممرض والتومرجى فى عيادة الطبيب او فى مستشفى خاص من عمال الخدمة المنزلية ولو كان عملهم قاصرا على نظافة هذه الاماكن اذا ليس أحد من هولاء وثيق الصلة بالمخدوم وبالتالي لا يستطيع الوقوف على اسراره وشئونه الخاصة ولا عبره بالتسمية فيدخل فى طائفة الخدم والسفرجى ومربية الاطفال طالما كان عملها ماديا يقتصر على حراسه الاطفال والعناية بنظافتهم أما اذا امتد عمل المربية الاساسى الى تثقيف الطفل وتلقينه القواعد السليمة للسلوك بحيث تغلب الناحية الذهنية على عملها فأنها لا تعتبر من عمال الخدمة المنزلية.

هذا وتجدر الإشارة فى هذا المقام ، إلي إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٩ الصادرة عام ٢٠١١ بشأن " العمل اللائق للعمال المنزليين " ([1]) التى تسعى إلى إدراج العمال المنزليين ضمن الفئات المستفيدة من أحكام قانون العمل .

([1]) دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته المائة في الأول من حزيران /يونيه٢٠١١ لم تُصدق مصر على الاتفاقية حتى الأن

وترى الاتفاقية أن العمل المنزلي لا يزال منتقص القيمة ومحجوبًا، وأّن النساء والفتيات من اللواتي يضطلعن به بصورة أساسية، والكثيرات منهّن من المهاجرات معرضات على وجه الخصوص للتمييز فيما يتعلق بظروف التشغيل ، وغير ذلك من انتهآكات حقوق الإنسان .

وقد نصت المادة (١١) من الاتفاقية على أن " تتخذ آل دولة عضو تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون بتغطية الحد الأدنى للأجر، حيثما آانت مثل هذه التغطية موجودة، الجنس وأن تكون الأجور محددة من دون تمييز قائم على الجنس .

المبحث الثانى

تعريف عقدالعمل العناصر الجوهرية المكونة له

وفقا لتعريف عقد العمل الوارد فى المادة (٣١) من قانون العمل الحالى يمكن القول بوجود عنصريين جوهريين فى هذا العقد ، وهما عنصر التبعية ، وعنصر الأجر ، ونظراً لأهمية هذن العنصرين ، فإننا نعرض لكل منهما فى فرع مستقل على النحو التالى () :-

المطلب الأول : علاقة التبعية .

المطلب الثانى : عنصر الأجر .

المطلب الأول

علاقة التبعية

Lien de subordination

أولاً : التعريف

تُعد علاقة التبعية حجر الزاوية في تمييز عقد العمل عن غيره من العقود ، وعلى الرغم من عدم وضع تعريف تشريعى لها فى قانون العمل المصرى ، إلا أنها تُعرف بأنها تنفيذ العمل تحت سلطة صاحب العمل الذي يملك سلطة إصدار الأوامر والتوجيهات والإشراف على تنفيذها والمعاقبة على عدم تنفيذها " ([٤]).

ثانياً : كيفية التحقق من وجود علاقة التبعية .

وجود علاقة عمل أمر لايتوقف على إرادة المتعاقدين أو الأسم الذى أطلقاه على العقد فقط ولكن على **الظروف الواقعية** التى يُمارس فيها النشاط أو العمل .

وهنا يسعى القاضى فى بحثه عن الوجود الفعلى لعلاقة التبعية للبحث عن ثلاث عناصر وفقاً للتعريف القضائى السابق لتلك العلاقة على السلطة Autorité ، بكافة مظاهرها من إدارة ورقابة وتأديب وإنهاء ، وشخص يعمل لحساب أخر لقاء أجر .

عملياً، هناك العديد من العناصر التي تشير إلى وجود علاقة التبعية بين صاحب العمل والعامل. وبالتالي ، يلتزم العامل باحترام قواعد معينة ، سواء تم وضعها صراحة من قبل صاحب العمل أم لا.

Cass.Soc ., 13 novembre 1996 , N° de pourvoi: 94-13187, Bulletin 1996 V N° 386 p. 275 " Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements du subordonné et

([٤]) Cour de cassation, 12 février 2009, pourvoi n°07-2١٧٩٠

إذ سيكون على العامل القيام بالمهام الموكلة إليه وباحترام أوامر ، وتعليمات صاحب العمل . بالإضافة إلى ذلك ، احترام ساعات العمل والعمل بشكل جيد مع زملائه.

وبالطبع ، هذه القواعد ليست أحادية الجانب لأن صاحب العمل نفسه ملزم بدفع أجر للعامل مقابل عمله. بالإضافة إلى ذلك ، يجب عليه ضمان سلامة العمال في مكان العمل .

كما تمنح علاقة التبعية صاحب العمل سلطة تأديب عماله حال عدم إمتثالهم لأوامره وتعليماته ، وتُعد تلك السلطة أهم مايميز عقد العمل .

وهناك العديد من المؤشرات التى تدل على وجود علاقة العمل ؛ والتى يمكن أن تتضمن ([٩]):-

حقيقة العمل ؛ يؤدى وفقا لتعليمات طرف أخر وتحت إشرافه ، يستتبع إدماج العامل فى تنظيم المنشأة ، يؤدى وفقا لساعات عمل محددة أو فى مكان عمل محدد أو مقبول من الطرف الذى طلب العمل ، بندرج صمن مدة معينة ويتطلب شيئا من الإستمرارية ، يقتضى من العامل أن يكون تحت التصرف ؛ أو ينطوى على توفير الأدوات والمواد والألات من جانب الطرف الذى طلب العمل .

السمة الدورية لدفع أجر العامل ؛

كون الأجر المذكور يشكل مصدر الدخل الوحيد أو الرئيسى للعامل ، الدفع عينا فى شكل غذاء أو إيواء أو غير ذلك .

الإعتراف بالحقوق كالحق فى الراحة الأسبوعية ، والعطلات السنوية ، ودفع نفقات السفر الذى يقوم به العامل من أجل أداء العمل من طرف الشخص الذى طلب العمل ، أو عدم وجود مخاطر مالية باللنسبة للعامل .

([٩]) المادة (١٣) من توصية منظمة العمل الدولية رقم (١٩٨) بشأن علاقة الإستخدام الصادرة عن مؤتمر العمل الدولى المنعقد فى جنيف فى دورته الخامسة والتسعين فى ٣٠ إيار / مايو ٢٠٠٦ .

وقد أبرز القضاء حالات وجود علاقات التبعية :-

حين قضى بوجود علاقة التبعية حقيقةً متى كان على العامل الإمتثال لأوامر رب العمل ([1]).

أو متى كان الشخص خاضعا لسلطة صاحب العمل بشكل يجعله غير قادر على الذهاب بحرية إلى مكان أخر أثناء ساعات العمل ([2]) .

كما اعتبر أن " استخدام العامل لساعات عمله ، ولمعدات المشروع فى غير الأغراض الموكول إليه القيام بها يُعد خرقاً لتلك العلاقة ([3]) .

وكل تلك العناصر تؤكد تبنى القضاء الفرنسى والمصرى لمعيار التبعية القانونية فى تمييز عقد العمل بيد أن هناك عناصر أخرى يمكن أن تُستشف منها رابطة التبعية وهى التبعية الاقتصادى

التبعية القانونية والتبعية الاقتصادية

La subordination juridique et la subordination économique

بدايةً ينبغى القول بأن فكرة الخضوع التام او التبعية التامة ، و الإستقلال الاقتصادى غير موجودة فى علاقات العمل .

فقد تتحقق علاقة التبعية من الناحية القانونية دون إشتراط تحققها من الناحية الاقتصادية أى اعتماد العامل على صاحب العمل فى مورد رزقه .

([1]) Cass.Soc ., 22 mars 2006 N° de pourvoi: 05-42346 Publié au bulletin Rejet" Le lien de subordination est bien réel quand les salariés doivent se conformer aux directives de l'employeur ,

([2]) Cass .Soc ., 26 novembre 2008, n° 07-42.673 , Non publié au bulletin Cassation " Caractérise bien une relation de travail entre les parties, le fait, pour une personne pendant une journée dans des conditions normales d'emploi, de participer activement à la livraison des colis avec le véhicule de l'entreprise, d'être à la disposition de l'employeur et d'écouter ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses propres occupations.

([3]) Cass.Crim ., 19 juin 2013, n° 12-83.031 , Publié au bulletin Rejet .

رفضت محكمة النقض الفرنسية منذ عام ١٩٣١ الاعتماد على معيار التبعية الاقتصادية فى تمييز عقد العمل .

بيد أن ينبغى التمييز بين التبعية القانونية والتبعية الاقتصادية لتمييز عقد العمل عن غيره من العقود .

وهنا تجدر الإشارة إلى موقف محكمة النقض الفرنسية فى إحدى القضايا تتلخص وقائعها فى قيام سائق سيارة أجرة بتوقيع عقد استئجار سيارة مجهزة مع إحدى الشركات يتم بموجب هذا العقد استأجر سيارة كل شهر مقابل أجر ؛ واستمرت العلاقة كل شهر من خلال التجديد الضمني. ولكن الشركة أوقفت هذه العلاقة مما دفع السائق للجوء للمحكمة العمالية مؤسساً دعواه على أن العقد القائم بينه وبين الشركة هو عقد عمل وليس عقد إيجار واعتمد بشكل خاص على البنود التى كان يقوم عليها العقد المتنازع عليه ، التي تطلب منه القيام بالعديد من المهام ، ولا سيما قيادة السيارة شخصياً وحصراً ، للقيام بزيارة فنية كل أسبوع.

وجاءت محكمة النقض لتقضى بأن التبعية الاقتصادية معيار لإعادة تكييف االعقد بأنه عقد العمل وأخذت في الاعتبار "الحقائق الواقعية " التي تبين رابط التبعية. وحكمت لصالح سائق التاكسي Arrêt labanne في ١٩ ديسمبر ٢٠٠٠ على أساس أن "الأداء الفعلي للعمل بموجب الشروط المذكورة أعلاه و المنصوص عليها في هذا العقد وضعت" السائق "في حالة التبعية وأن عقد إستئجار السيارة أخفى في الواقع عقد العمل (¹).

Cass .Soc ., 19 décembre 2000 , N° de pourvoi: 98-40572 , Bulletin 2000 V N° 437 p. 337 "L'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs. Viole les articles L. 121-1 et L. 511-1 du Code du travail la cour d'appel qui décide que les parties n'étaient pas liées par un contrat de travail, alors que, nonobstant la dénomination et la qualification données au contrat litigieux, l'accomplissement effectif du travail dans les conditions prévues par le contrat et les conditions générales y annexées, plaçait le " locataire " dans un état de subordination à l'égard du " loueur " et qu'en conséquence, sous l'apparence d'un contrat de location d'un " véhicule taxi ", était en fait dissimulée l'existence d'un contrat de travail. (¹)

قد يعتقد البعض ، فيما يتعلق بمعيار التبعية ، أنه ينبغي أن يكون موجودا بمجرد أن يكون أحد الأطراف المتعاقدة أقل شأنا من الناحية الاقتصادية. إلا أن ذلك غير سليم من الناحية القانونية إذ العبرة بالتبعية القانونية فى تمييز عقد العمل حتى لو توافرات معها التبعية الاقتصادية .

ثالثاً : حدود علاقة التبعية .

لاشك أن مسألة خضوع العامل لإدارة ورقابة وإشراف صاحب العمل والإمتثال لأوامره وإلا وقع تحت طائلة العقاب ،أمر من شأنه أن يثير قلق وتخوف العمل لذا نظم قانون العمل على النحو الذى سنتحدث عنه لاحقاً العديد من المسائل للحد من الإساءات المحتملة من قبل صاحب العمل.

إذ بالإضافة إلى الحد الأدنى من الأجر الذى يحدده القانون (أو بموجب الاتفاق الجماعي) ، يتمتع العامل أيضًا بالحق في احترام حياته الخاصة في مكان عمله.

علاوة على ذلك ، وهذه نقطة أساسية ، فإن إنهاء عقد العمل (محدد أو غير محدد المدة) ينظمه القانون بشكل صارم.

إذ أن الاعتراف بوجود عقد عمل يسمح للعامل بالاستفادة من القواعد التي ينص عليها قانون العمل ، خاصة فيما يتعلق بالإنهاء (وينطبق الشيء نفسه على الحقوق الممنوحة للعامل فى قانون التأمين الاجتماعي). وإذا رفض صاحب العمل تطبيق تلك القواعد، يجب على العامل أن يتخذ إجراءات قانونية للاعتراف بوجود هذا العقد إذا تم استيفاء معايير وجودها.

رابعا : تطبيقات قضائية .

لقد ترتب ، على اكتفاء القضاء بأحد صور التبعية ، أن تمكن القضاء من إخضاع العديد من الأشخاص لأحكام قانون العمل ، وعلى الأخص ذوى المهن الحرة ، الذين يعملون على استقلال ، ويباشرورن عملهم من الناحية الفنية دون رقابة أو توجية .ذلك أنه لايشترط بالنسبة لهم خضوعهم من الناحية الفنية لصاحب العمل .

وقد طبق القضاء معيار التبعية التنظيمية لإخضاع أصحاب المهن الحرة لعلاقة العمل :-

كعلاقة الطبيب بإحدى الشركات أو الهيئات .

إذ قضى بأن الطبيب المتعاقد مع شركة المكلف بالكشف على المرضى ، في مواعيد وأماكن محددة ، وفقا لنظام محدد تضعه الشركة ، يعتبر مرتبطا معها بعقد عمل ()[١].

وعلاقة المحامى بزميل له

" أن العقد الذى يبرمه محام مع منشأة كمستشار قانونى لها ، يعتبر عقد عمل ، مادامت قد توافرت فيه شرائط التبعية القانونية ، حتى لو كان مصرحا له بالاشتغال يالمحاماة فى مكتب مستقل .

ولما كان الطاعن قد تمسك فى دفاعه أمام محكمة الموضوع بقيام هذة التبعية مستندا فى ذلك إلى تخصيص مكتب له بمقر الشركة لمباشرة قضاياها ، وأنه كان يعاونه فى العمل موظفون من قبلها ويستعمل مطبوعاتها ، وكانت القضايا توزع بينه وبين زملاء له أخرين ويحدد كشف بما يحكم فيه ويؤجل منها ، ويعرض الكشف على مدير الشركة ويتقاضى الطاعن نظير عمله أجرا شهريا ثابتا ()[١].

تطور علاقات العمل ومدى كفاية معيار التبعية القانونية

كان للعولمة ، وسياسات السوق الحر ، والتقدم التقنى أثر فى تطور علاقات العمل الفردية ، إذ أصبحت المعايير الرئيسية لتحديد علاقات العمل من الصعب تحديدها فى كثير من الحالات :-

أولها : **العمل وفقا لنظام العمل عن بُعد** ، دون ساعات عمل ثابتة أو أيام عمل وتمتعه باستقلالية كاملة فى كيفية تنظيم عمله ، و في بعض الأحيان

---

[١]( ) الطعن رقم ٤٥٨ لسنة ٤١ ق جلسة ١٥ / ٤ / ١٩٧٦ س ٢٧ ص ١٩٦٤ " إذا التحق الطبيب بالعمل لدى طبيب أخر فى عيادته أو مستشفاه ، أو التحق بشركة أو هيئة من الهيئات لعلاج عمالها .
فالمناط فى تكييف العقد ، فى هذة الحالة ، هو توافر أو تخلف عنصر التبعية .
[١]( ) الطعن رقم ٣١٣ لسنة ٢٨ ق ، جلسة ٩ / ٥ / ١٩٦٢ ، س ١٣ ، ص ٦٠٦

قد يكون عمله عن طريق الكمبيوتر ، ويتم دفع أجره من خلال أحد البنوك ، ولكنه يستخدم المعدات التي توفرها المنشأة له ويتبع فى ذلك تعليماتها.

في مثل هذه الحالات ، هناك شك حقيقي في وجود علاقة عمل واستخدام صور التبعية ، كما طورتها التطبيقات القضائية .

وثانيها : لم تعد فكرة التبعية سواء من الناحية القانونية أو الاقتصادية أو الإستقلال الكامل معيار مميز لوجود علاقة العمل ....

لذا نتسأل ماهية درجة الخضوع التى يكون معها الشخص مشمولا بمظلة قانون العمل ؟ ومتى يكون مستقل بالدرجة التى يخرج من نطاق تطبيق قانون العمل ؟

والرد على ذلك التساؤل يستتبع الوقوف على تطور الأحكام القضائية ومنهجها فى هذا الشأن .

بالنسبة لعنصر الأجر سوف نتناوله تفصيلا عند الحديث عن التزامات صاحب العمل

الباب الثانى

انعقاد عقد العمل الفردى

تمهيد وتقسيم :

تدعيماً لسياسة التحررالاقتصادى ، وتشجيع الاستثمار التى تقتضى مراعاة التوازن بين حق صاحب العمل فى اختيار أكفأ العناصر للعمل فى مشروعه ، وحق الدولة فى التقليل من مخاطر البطالة رأى المشرع فى قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ تمكين صاحب العمل من حرية اختيار العمال الذين يعملون معه مراعاه للكفاءة الخاصة أو الخبرات التى يتمتعون بها ، لذا سنتناول فى الفصل الأول حرية التعاقد على العمل وضوابطها .

وبعد بيان القيود التى ترد على حرية صاحب العمل فى اختيار عماله يلزم التعرض لما يسبق انعقاد عقد العمل من مقدمات وهذا ما سنتناوله فى الفصل الثانى .

أما الفصل الثالث فنتناول فيه شروط انعقاد عقد العمل ، وشروط صحته ، وبطلانه ، وكيفيه إثباته .

لذا سنقسم الدراسة فى هذا الباب على النحو التالى :-

الفصل الأول : حرية التعاقد على العمل وضوابطها

الفصل الثانى :مقدمات عقد العمل

الفصل الثالث : إبرام عقد العمل .

الفصل الأول

حرية التعاقد على العمل وضوابطها

إن إخضاع سوق العمل للمنافسة الحرة الكاملة ودون تدخل من جانب الدولة من شأنه أن يؤدى إلى قبول العمال شروطاً قد لاتتناسب مع قدراتهم وخبراتهم ، ومن ثم حرص المشرع على التدخل فى مجال التشغيل حتى ينظم سوق العمل ، ويكفل حصول العامل على العمل اللائق حفاظاً على كرامته الإنسانية ودوره الفعال فى التنمية الاقتصادية.

وقد تضمن قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ كثيرا من القيود فى هذا الشأن تحقيقاً لاعتبارات اجتماعية ، وإنسانية ، ووطنية وسوف نتناول كل نوع من هذه القيود فى مبحث مستقل على النحو التالى :-

المبحث الأول

قيود العمل المفروضة لاعتبارات اجتماعية

المطلب الأول

الإلتزام القانونى بتوظيف العمال ذوى الإعاقة

تلتزم **الدولة** بضمان حق الأشخاص ذوى الإعاقة فى الحصول على فرص متكافئة للعمل تتناسب مع مؤهلهم الدراسى وتأهيلهم وإعدادهم المهنى، وعدم إخضاعهم لأى نوع من العمل الجبرى وحمايتهم فى ظروف عمل عادلة بالمساواة مع الآخرين، والعمل على فتح اسواق العمل لهم فى الداخل والخارج، وتعزيز فرص العمل الخاصة بهم من خلال مباشرة العمل الحر وأنشطة ومشروعات التنمية الشاملة والسياسات الاجتماعية للدولة .

كما تلتزم الدولة بتوفير سبل الأمان والسلامة الملائمة والترتيبات التيسيرية للأشخاص ذوى الإعاقة فى أماكن العمل ويحظر أى تمييز أو حرمان من أية مزايا أو حقوق على أساس الإعاقة فى التعيين أو نوع العمل أو الترقيات أو الأجر **وملحقاته .**

أولاً: التزام صاحب العمل بتشغيل حصة معينة من العمال ذوى الإعاقه فى مشروعه (كوتة المعاقين) .

أكد قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على عدم الإخلال بأحكام القانون ٣٩ لسنة ١٩٧٥ فى شأن تأهيل المعوقين ، وطبقاً للقانون ٣٩ يلتزم أصحاب الأعمال فى القطاع الخاص إذا كان يستخدم ٥٠ عاملاً فأكثر ، باستخدام المعوقين الذين ترشحهم مكاتب القوى العاملة وذلك فى حدود نسبة ٥ % من عدد العمال فى الجهة التى يرشحون فيها .

أما المادة (٢٠) من **مشروع قانون حماية حقوق الأشخاص ذوى الإعاقة** فقد نصت على أن " تلتزم الجهات الحكومية وغير الحكومية وقطاع الأعمال وكل صاحب عمل ممن يستخدم عشرين عاملاً فأكثر سواء كانوا يعملون فى مكان واحد أو أمكنة متفرقة وأيا كانت طبيعة عملهم، بتعيين نسبة ٥% من عدد العاملين على الاقل من الأشخاص ذوى الإعاقة الذين ترشحهم الوزارة المعنية بشئون العمل والجهات الإدارية التابعة لها من واقع السجل المشار إليه بالمادة السابقة، ويقوم المجلس بالتنسيق مع الوزارة المختصة بمتاعبه هذه الجهات اللتأكد من الالتزام بتشغيل النسبة المقررة و ظروف العمل وفرص تشغيل الأشخاص ذوى الإعاقة وكافة الالتزامات التى نظمها هذا القانون فى تشغيلهم.

ثانياً : توفير التهيئة المكانية والأمنية والإرشادية للأشخاص ذوى الإعاقة فى مواقع عملهم .

ثالثاً : عدم التمييز ضدهم وعدم تعرضهم للتحقير والإهانة او التحريض على العنف والكراهية والاحتقار.

رابعاً : ضرورة تخفيض ساعات العمل

كما نصت المادة ٢٣من مشروع قانون ذوى الإعاقة على أن " تخفض ساعات العمل فى كافة الجهات الحكومية وغير الحكومية **بواقع ساعة يومياً** مدفوعة الأجر للعاملين من ذوى الإعاقة او من يرعى شخصاً من ذوى الإعاقة من درجتى القرابة الأولى والثانية .

وتوفر هذه الجهات أنظمة مرنة للتشغيل، بشان ساعات وأيام العمل والأجر المناسب له يختار من بينهم الأشخاص ذوى الإعاقة وفقا لظروفهم وتحدد اللائحة التنفيذية تفاصيل هذه النظم.

المطلب الثانى

القواعد الخاصة بتشغيل النساء

الأصل أنه لاتفريق فى شأن حرية العمل وحرية التقاعد عليه بين الرجل والمرأة وهو ما أكده المشرع فى المادة (٨٨) من قانون العمل حيث أكد على مبدأ المساواة بين لرجل والمرأة فى علاقات العمل مقرراً أنه مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسرى على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم .

ومع ذلك فقد وضع المشرع عدة قيود على تشغيل المرأة خاصة بنوع العمل من ناحية ، ووقت العمل من ناحية أخرى :-

<u>من حيث نوع العمل</u> يحظر على صاحب العمل وفقاً لما تنص عليه المادة (٩٠) أن يسند للعاملات أعمال ضارة بهن صحياً للمحافظة على صحتها أو أخلاقياً لمراعاة الجانب الأنثوى وضرورة الحفاظ على سمعتها من كل مايشينها.

وقد صدر قرار رقم (١٥٥) لسنة ٢٠٠٣ (٢) محددا (٣٠) عملا لايجوز تشغيل النساء فيها ، ومن هذة الأعمال ما يُخشى من ممارسته على أخلاق المرأة مثل العمل فى البارات ونوادى القمار ، ومنها ما يعتبر من قبيل الأعمال الشاقة التى لاتتناسب وطبيعة المرأة مثل شحن وتفريغ البضائع ، والعمل فى مستودعات السماد وصناعة الأسفلت مثلاً

– على صاحب العمل الذى يستخدم خمس عاملات فأكثر ان يعلق فى أمكنة العمل نظام تشغيل النساء.

من حيث وقت العمل :-

يحدد الوزير بعض الاعمال التى لا يجوز اسنادها للنساء بين السابعة مساءاً والسابعة صباحاً .

ومؤدى ذلك أن الأصل هو إباحة تشغيل النساء ليلاً فى الفترة مابين الساعة ٧ مساءأ والساعة ٧ صباحاً ، والإستثناء هو حظر هذا التشغيل الليلى فى جميع الأحوال والأعمال .

وقد صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تنظيم تشغيل النساء ليلاً وحظر تشغيلهم فى الفترة مابين الساعة السابعة مساءا والسابعة صباحاً فى مجموعة من الأعمال والمنشأت .

المطلب الثالث

حظر تشغيل الأطفال

لا ينبغي تصنيف جميع الأعمال التي يقوم بها الأطفال على أنها عمالة أطفال يتعين القضاء عليها. يُنظر عمومًا إلى مشاركة الأطفال أو المراهقين في العمل التي لا تؤثر على صحتهم ونموهم الشخصي أو دراستهم على أنها شيء إيجابي. وهذا يشمل أنشطة مثل مساعدة والديهم في الأعباء العائلية وأثناء العطل المدرسية. وهذه الأنواع من الأنشطة تسهم في تنمية الطفل وتوفر لهم المهارات والخبرات ، وتساعد على إعدادهم ليكونوا أعضاء منتجين في المجتمع .

غالباً ما يتم تعريف مصطلح "عمالة الأطفال" على أنه عمل يحرم الأطفال من طفولتهم ويمس بكرامتهم ، و يضر بالنمو البدني والعقلي لهم .

يعتبر طفلا- في تطبيق أحكام القانون – كل من بلغ الرابعة عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ ثمانى عشرة سنة كاملة ([٢]) .

[٢]( ) أنظر المادة (٦٤) من قانون الطفل الجديد رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ والمعدل بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٨ على ان " .... يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم خمس عشرة سنة ميلادية كاملة ، كما يحظر تدريبهم قبل بلوغهم ثلاث عشرة سنة ميلادية.

هذا وقد أقر القانون إمكانية تشغيل الاطفال ما فوق الرابعة عشر ، أو من أتم التعليم الاساسى أيهما اكبر ، وأجاز تدريبهم من سن الثانية عشر .

ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلا دون سن السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوي العاملة المختص .

من حيث ساعات العمل : أقر القانون حظر تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يوميا ، ويجب أن تخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة ، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة .

ويُحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية ، أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية .
وفي جميع الأحوال يُحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة الثامنة مساء والسابعة صباحا .

ساعات العمل والراحة وطبيعة العمل للأطفال (لاتسرى تلك الأحكام على من يعملون فى أعمال الفلاحة البحتة) ()[13].

من حيث طبيعة العمل :يُحظر تشغيل الطفل فى أى من أنواع الأعمال التى يمكن ، بحكم طبيعتها أو ظروف القيام بها ، أن تعرض صحة أو سلامة أو أخلاق الطفل للخطر ، ويحظر بشكل خاص تشغيل أى طفل فى أسوأ أشكال عمل الأطفال المعرفة فى الاتفاقية رقم ٨٢ لسنة ١٩٩٩()[14].

ويجوز بقرار من المحافظ المختص ، بعد موافقة وزير التعليم ، الترخيص بتشغيل الأطفال من سن اثنتي عشر سنة إلي أربع عشرة في أعمال موسمية لا تضر بصحتهم أو نموهم ولا تخل بمواظبتهم علي الدراسة.

[13]) راجع المادة (١٠٢) من قانون العمل الحالى ، والمادة (٦٨) من القانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨ بتعديل بعض أحكام قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ .

[14]( ) اتفاقية رقم ١٨٢ لسنة ١٩٩٩ بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها ، الصادرة عن مؤتمر العمل الدولى فى دورته السابعة والثمانين ، يونية ١٩٩٩ ونصت المادة (٢) من الاتفاقية على أن الطفل هو من لم يبلغ الثامنة عشرة من عمره .وقد دخلت الاتفاقية حيز التنفيذ فى مصر ٦ مايو ٢٠٠٢ .

ووفقاً للمادة (٢٤٨) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ يٌعاقب صاحب العمل أو من يمثله الذى يخالف أحد الأحكام الخاصة بتشغيل الأطفال والقرارات الصادرة تنفيذاً له بغرامة لاتقل عن خمسمائة جنية ولاتجاوز ألف جنيهاً ، وتتعدد الغرامة بتعدد الأطفال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة حال العود .

المبحث الثانى

قيود مفروضة لاعتبارات وطنية

(إلحاق العمالة المصرية للعمل بالخارج)

في ظل اقتصاد اليوم المعولم ، يبحث العمال بشكل متزايد عن فرص عمل خارج بلدهم بحثاً عن العمل اللائق وتحسين سبل المعيشة. بالإضافة إلى ذلك ، يهاجر ملايين العمال داخلياً بحثاً عن العمل اللائق. وقد تلعب وكالات التوظيف العامة والخاصة ، عند تنظيمها بشكل مناسب ، دوراً هاماً في الأداء الفعال والمتكافئ لأسواق العمل من خلال مطابقة الوظائف المتاحة مع العمال المؤهلين بشكل مناسب.

ومع ذلك ، فقد أثيرت مخاوف بشأن الدور المتنامي لوكالات التوظيف ، ووسطاء العمل غير الرسميين وغيرهم من المشغلين الذين يعملون خارج الإطار القانوني والتنظيمي الذي يستهدف بشكل خاص العمال ذوي المهارات المتدنية.

ويجد العمال أنفسهم أمام خداع حول طبيعة وظروف العمل ؛ والاحتفاظ بجوازات السفر ؛ والخصم من الأجور بطريقة غير قانونية ؛ التهديدات إذا أراد العمال مغادرة أصحاب العمل ، إلى جانب المخاوف من الطرد اللاحق من بلد ما. يمكن لمزيج من هذه الانتهاكات أن يرقى إلى مستوى الاتجار بالبشر والعمل القسري. على الرغم من وجود معايير العمل الدولية المتعلقة بالتوظيف ، والقوانين الوطنية .

أولاً : الجهات المختصة بعمليات إلحاق العمالة المصرية للعمل بالخارج :

مع عدم الإخلال بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتشغيل، تكون مزاولة عمليات إلحاق المصريين بالعمل في الداخل أو في الخارج عن طريق: الوزارة المختصة. الوزارة و الهيئات العامة. الاتحاد العام لنقابات عمال مصر. شركات القطاع و قطاع الأعمال العام و القطاع الخاص المصرية فيما تبرمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها وطبيعة نشاطها.

- الشركات المساهمة أو شركات التوصيات بالأسهم أو ذات المسئولية المحدودة،بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة. النقابات المهنية بالنسبة لأعضائها فقط

- للمنظمات الدولية أن تزاول عمليات إلحاق المصريين للعمل خارج جمهورية مصر العربية إذا كان التعاقد مع جهات حكومية أو هيئات عامة عربية أو أجنبية.

مادة ١٩

تتولى الوزارة المختصة بالتعاون مع وزارة الخارجية متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية و التعاقدات المتعلقة بالعمالية المصرية في الخارج وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات و التعاقدات.

الضمانات القانونية المتخذة لحماية العمالة المصرية بالخارج من ظروف العمل غير اللائق :-

تقدم الجهات المشار إليها إلى الوزارة المختصة نسخة من الطلب الوارد إليها من الخارج بشأن توفير فرص العمل وشروطها موثقة من السلطات المختصة، كما تقدم نسخة من الاتفاقيات وعقود العمل المبرمة متضمنة تحديد العمل و الأجر المحدد له وشروط وظروف أدائه و التزامات العامل. ويكون للوزارة خلال عشرة أيام على الأكثر من تاريخ إخطارها بالاتفاقات و الطلبات و العقود مستوفاة، الاعتراض عليها في حالة عدم مناسبة الأجر

أو مخالفتها للنظام العام أو الآداب العامة، فإذا انقضت المدة المشار إليها دون اعتراض من الوزارة اعتبرت الاتفاقات و الطلبات و العقود موافقا عليها.

حظر تقاضى أيه أموال نظير عمليات إلحاق العمالة بالخارج

يحظر على الجهات المشار إليها تقاضى أي مقابل من العامل نظير إلحاقه بالعمل، ومع ذلك يجوز تقاضى أي مقابل من العامل نظير إلحاقه بالعمل، ومع لك يجوز تقاضى مقابل عن ذلك من صاحب العمل. واستثناء من أحكام الفقرة السابقة يجوز للشركات المشار إليها في البند هـ من المادة ١٧ من هذا القانون تقاضى مبلغ لا يجاوز ٢% من أجر العامل الذي يتم إلحاقه بالعمل وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية، ويحظر تقاضى أية مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمى.

الفصل الثانى

مقدمات عقد العمل

المبحث الأول

الحماية القانونية للمرشح للعمل

فرضت التحولات السياسية ، والاقتصادية التى شهدتها مصر ، ومانجم عنها من الأخذ بنظام السوق الحر ، وتعاظم قيمة المنشأة الفردية ، أن تزايدت فرص المنافسة على الحصول على فرصة للعمل فى القطاع الخاص الذى يسعى ، بصفة مستمرة ، لعرض الكثير من عروض التوظيف ، ومحاولة إنتقاء أفضل الكفاءات للفوز بتلك الفرص .

الأمر الذى فرض ضرورة وضع نصوص قانونية ليس فقط لحماية العامل ، وإنما لحماية المرشح للعمل أى الشخص الذى ينوى الإرتباط بعقد عمل محدد المدة أم غير محدد .

لاسيما وأن هذا الشخص قد يتعرض لمقابلات شخصية ، وإختبارات مهنية للوقوف على مدى كفاءته فى تقلد الوظيفة المُعلن عنها . وعلى الرغم من ذلك لم يتطرق قانون العمل الحالى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ لسُبل حماية المرشح للعمل بيد أن عدم وجود نصوص قانونية لايحول دون إمكانية حمايته من خلال إتفاقيات العمل الجماعية .

لذا كان من الضرورى أن نوضح القيمة القانونية لعروض التوظيف ، والوعد بالتوظيف ونوضح الفارق بينهما وذلك على النحو التالى :

القيمة القانونية لعروض التوظيف والوعد بالتوظيف

يثور التساؤل حول مدى إمكانية إنعقاد عقد العمل تلقائيا بمجرد قيام صاحب العمل بالوعد بالتوظيف ؟

فى فرنسا ، يتم التمييز بين أمريين تقديم عرض عمل ، والوعد بالتوظيف وذلك على النحو التالى :-

عرض العمل **L'offre de contrat de travail**

أستقرت محكمة النقض الفرنسية على تعريف عرض العمل بأنه عرض لا يحدد الوظيفة أو الأجر أو تاريخ التوظيف أو وقت العمل ([1])

بمعنى أخر هو عرض يعبرصاحب العمل فيه عن إرادته في إبرام عقد العمل في حالة قبول العامل.

ثم عدلت المحكمة عن هذا التعريف فى حكمها الصادر بتاريخ ٢١ سبتمبر ٢٠١٧ حيث عرفته بأنه " التصرف الذي يقترح بموجبه صاحب العمل الوظيفة والأجر وتاريخ تولي الوظيفة ويعبر عن إرادته في إبرام عقد العمل في حالة قبول العامل ([2]).

النتائج المترتبة على عرض العمل :-

- يمكن التراجع عن العرض بحرية تامه طالما لم يصل إلى علم المرشح للعمل .

- أما إذا تلقى المرشح للعرض ، وقام صاحب العمل بسحب العرض قبل انقضاء المهلة المحددة لتلقى جواب من المرشح (أو ، في حال عدم ذلك ،

([1]) Cass, Soc., 12 juillet 2006, pourvoi n° 04-47.938, Bull. 2006, V, n° 244 (rejet) Constitue une offre d'emploi et non une promesse d'embauche une lettre qui ne mentionne ni l'emploi occupé, ni la rémunération, ni la date d'embauche, ni le temps de travail.

([2]) Cass .Soc , 21 sept 2017 , N° de pourvoi: 16-20104 , Publié au bulletin .

في نهاية فترة معقولة) يصبح صاحب العمل مسؤولا تجاة المرشح مسؤولية تقصيرية لا تعاقدية لأننا لازلنا فى مرحلة ماقبل التعاقد على عقد العمل .

الوعد بالتوظيف **la promesse d’embauche**

هو بيان مكتوب يحدد الوظيفة المقترحة وتاريخ العمل بها ، حتى لو لم يتم تحديد الأجر (١)..

ولقد كان للوعد بالعمل قيمة العقد ذاته . إذ لا يمكن لصاحب العمل ولا العامل أن يتراجع إذا كان الوعد يحدد الوظيفة المعنية وتاريخ توليها ، باستثناء حال حدوث أسباب غير إرادية كالقوة القاهرة .

و في حالة التراجع من جانب صاحب العمل ، كان يُعد ذلك إنهاء لعقد عمل دون مبرر مشروع . وبالمثل ، في حالة حدوث خطأ من قبل العامل ، يمكن لصاحب العمل المطالبة بتعويضات عن الأضرار التي لحقت به.

هذا وتكفل غالبية تشريعات العمل المقارنة حماية قانونية للمرشح فى مرحلة ماقبل التعاقد تتمثل فى عدم تعرضه للتمييز بسبب الجنس ، أو الدين ، أو المسؤوليات العائيلة من ناحية ، وإحترام حرمة المعلومات الشخصية الخاصة به والتى يقدمها فى هذة المرحلة كسنه ، وحالته الإجتماعية ، والصحية ، ومؤهلاته المهنية من ناحية أخرى وهو الأمر الذى غاب كلياً عن قانون العمل المصرى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

---

(١) Cass.Soc .30 mars 2005 , N° de pourvoi: 03-40901 , Bulletin 2005 V N° 111 p. 95 " Constitue une promesse d'embauche un écrit précisant l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction, même si la rémunération n'est pas indiquée.

المبحث الثانى

عقد التدرج المهنى ([8])

التعريف :-

هو اتفاق بمقتضاه يتعاقد شخص (غالباً مايكون صغير السن) ، مع صاحب عمل للعمل لديه بقصد تعلم مهنة أو صناعة .

لذا عرفت المادة (١٤١)من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بأنه " كل من يلتحق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صنعة " .

ويهدف هذا الإتفاق إلى تشجيع التدريب والحصول على المؤهلات المهنية لتيسير الحصول على فرص عمل ([9]).

وينبغى التأكيد على أن عقد التدرج المهنى وفقاً لقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ – عكس نظيره الفرنسى - يختلف عن الحالة التى يتم فيها تدريب العامل مع أجل تحسين كفايته المهنية إذ فى تلك الحالة نكون أمام عقد عمل مبرم بين عامل وصاحب عمل كل ماهنالك أن الأخير قد يقوم مابين وقت وأخر بتدريب عماله لمواكبة التطورات التقنية من أجل إدخال طرق حديثة للإنتاج.

وقد عالج قانون العمل الحالى ، الأحكام المتعلقة بالتدرج فى أربع مواد وذلك على النحو التالى :-

مادة (١٤١) : " يعتبر متدرجاً كل من يلتحق لدى صاحب العمل بقصد تعلم مهنة أو صنعة .

ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد والإجراءات المنظمة للتدرج المهنى . "

([8]) Le contrat d'apprentissage

([9]) أنظر المادة ٦٢٢١ / ١ من قانون العمل الفرنسى التى عرفت عقد التدرج بأنه نوع خاص من عقد عمل يبرم بين المتدرب أو من يمثله وبين صاحب العمل يلتزم بمقتضاه هذا الأخير بدفع مقابل مادى للمتدرج بالإضافة إلى تدريبه وفى المقابل يلتزم المتدرب – فى مقابل تدريبه - بالعمل لدى صاحب العمل .

ويلاحظ ، أن المشرع لم يشأ أن يضع نظاماً عاماً للتدرج ، تخضع له كل المهن والصناعات ، تقديراً منه ، أن لكل صناعة أو مهنة ظروفها ، ودرجة تقدمها العلمى والصناعى .

وفى مصر يجوز التدريب عند بلوغ الشخص أثنى عشر عاماً ، أما فى فرنسا فيجوز إبرام عقد التلمذة أو التدرج المهنى للشباب مابين ١٦ إلى ٢٥ سنة ، ويمكن تجاوز الحد الأقصى لسن المتدرج متى كان يسعى للحصول على مؤهل أعلى من الذى يحمله ، أو متى كان معاقاً .

ولا يجوز طلب أي مقابل مادى من المتدرج بمناسبة إبرام عقد التلمذة الصناعية أو تسجيله أو إنهائه ()[٢].

مادة (١٤٢) : " يجب أن يكون اتفاق التدرج مكتوباً وتحدد فيه مدة تعلم المهنة أو الصنعة ، ومراحله المتتابعة والمكافأت بصورة تصاعدية ، على ألا يقل فى المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجر المحدد لفئة العمال فى المهنة أو الصنعة التى يتدرج فيها .

ويلاحظ ، من النص القانونى السالف الذكر :-

<u>أولاً :</u> <u>أشترط أن يكون عقد التدرج المهنى</u> مكتوباً .

ولكنه لم يحدد الجزاء المترتب حال تخلف هذا الشرط لذا ثار التساؤل حول ما إذا كانت الكتابة شرط لانعقاد العقد أم مجرد وسيلة للإثبات ؟؟

ذهب رأى فى الفقة إلى أن الكتابة شرط للإنعقاد ومن ثم يترتب على إغفال الكتابة بطلان عقد التدرج ()[٢]

وأستند هذا الرأى إلى ضرورة إحكام الرقابة على صاحب العمل فى احترام التنظيم القانونى الذى وضعه المشرع لهذا العقد من حيث تضمينه البيانات التى تطلبها قانوناً فضلاً عن سد الطريق أمامه حتى لايكون عقد التدرج

Article L6221-2 du code du travail " Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement ( )[٢]du contrat d'apprentissage.
( )[١]

المهنى ستاراً يخفى عقود عمل حقيقية فى محاولة للتحايل على الحد الأدنى للأجر .

وعلى العكس ذهب الرأى الغالب فى الفقة ([٢]) إلى أن الكتابة المتطلبة فى عقد التدرج المهنى هى للإثبات وليس للإنعقاد ومن ثم فإن عدم الكتابة لايستوجب بطلان العقد ، وذلك قياساً على عقد العمل .

ونرى أن الرأى الثانى أكثر اتساقاً مع الاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية لاسيما فى الدول النامية حيث تتسرب شريحة كبيرة من الأطفال من المدارس وتلجأ إلى سوق العمل تحت ضغط الحياة . ومن ثم ، يكون عقد التدرج المهنى هو وسيلتهم فى تعلم حرفة أو صناعة .

كما أن ذلك يحقق مصلحة المتدرج إذا مارغب فى إثبات حقوقه الناشئة عن عقد التدرج إذ يستطيع إثبات ذلك بكافة طرق الإثبات حتى لو زادت قيمة العقد عن خمسمائة جنية ، وعكس ذلك لا يستطيع صاحب العمل إثبات عقد التدرج إلا بالكتابة فقط قياساً على عقد العمل .

ثانياً : أن يتضمن الاتفاق بيان مدة التدرج ومراحله .

وهذا أمر بديهى، حتى لايستخدم اتفاق التدرج وسيلة لاستغلال العمال ، تحت ستار أنهم مازالوا فى مرحلة التدرج .

وقد تطول تلك المدة أو تقصر بحسب طبيعة التدريب والمهام التى يتعين على المتدرج تحصيلها .

ثالثاً : يجب أن يتضمن اتفاق التدرج المكافأة التى يحصل عليها المتدرج .

استعمل المشرع لفظ "المكافأة " وهو أدق من الناحية القانونية التى تتفق مع طبيعة عقد التدرج وأن القصد منه ليس الحصول على الأجر بل تعلم أصول مهنة أو حرفة .

---

[٢]( ) أحمد البرعى : الوسيط فى التشريعات الاجتماعية ، الجزء الثانى ، دار النهضة العربية ، القاهرة ٢٠٠٩ ، ص ٤١٩

واشترط المشرع أن تكون المكافأة تصاعدية مع وقت التدرج بحيث تكون فى المرحلة الأخيرة من التدرج مساوية للحد الأدنى للأجور المحدد لفئة العمال فى المهنة أو الصنعة التى يتدرج فيها .

وفى فرنسا ، يحصل المتدرج على مقابل مادى يحدد على أساس نسبة معينة من الأجر الأدنى وبحسب سن المتدرج ، ويزداد هذا المقابل بصورة تصاعدية إلا أن يبلغ المتدرج ٢١ عاما ويستحق من ثم ، الأجر الأدنى كاملاً ([٢٣]).

وقد يثور التساؤل حول ما هو وضع المتدرب في حالة ثبوت كفاءته في نهاية عقد التلمذة الصناعية؟

وإذا كان عقد التلمذة الصناعية يعقبه إبرام عقد عمل لفترة غير محددة أو عقد محدد المدة أو عقد عمل مؤقت ، لا يجوز فرض فترة تجريبية . ويجوز أن تؤخذ مدة عقد التدرج في الحسبان لحساب الأجر وأقدمية العامل.

مادة (١٤٣) : " لصاحب العمل أن ينهى اتفاق التدرج إذا ثبت لديه عدم صلاحية المتدرج أو عدم استعداده لتعلم المهنة أو الصنعة بصورة حسنة ، كما يجوز للمتدرج أن ينهى الاتفاق .

ويشترط أن يخطر الطرف الراغب فى إنهاء الاتفاق الطرف الأخر بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل .

ومن الواضح أن المشرع فرق بين حق صاحب العمل وحق المتدرج فى إنهاء عقد التدرج فالبنسبة للعامل له أن ينهى العقد بدون إبداء أسباب والشرط الوحيد هو إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أيام ، أما صاحب العمل فحقه فى إنهاء عقد التدرج مقيد بأن يثبت عدم أهلية المتدرج لتعلم المهنة أو الصنعة من الناحية الموضوعية ، واخطار العامل قبل الإنهاء من الناحية الشكلية .

٢٣

مادة (١٤٤) : " تسرى على المتدرجين الأحكام الخاصة بالإجازات وساعات العمل وفترات الراحة المنصوص عليها فى المواد من (٤٧) إلى (٥٥) ومن (٨٠) إلى (٨٧) من هذا القانون .

وبقصد حماية المتدرج نص المشرع على تمتعه بالإجازة السنوية والمرضية وإجازة الأعياد مثل العمال العاديين الخاضعين لأحكام عقد العمل الفردى .

كذلك قرر سريان أحكام القانون من المادة (٨٠) إلى المادة (٨٧) على التمدرجين وهى المواد الخاصة بتحديد الحد الأقصى لساعات العمل اليومى ، والأسبوعى وفترات الراحة ، وتناول الطعام ، وقواعد الراحة الأسبوعية ، وتعويض العامل عن التشغيل ساعات عمل إضافية .

المبحث الثالث

عقد العمل تحت الاختبار أوعقد العمل بشرط التجربة

Période d'essai

أولاً : التعريف

هو العقد الذى يبرمه العامل وصاحب العمل ويضمناه شرط التجربة بحيث يكون لمن تقرر الشرط لمصلحته أن يتأكد من مدى ملاءمة العقد له خلال فترة التجربة فإذا تبين له أنه يحقق مصلحته مضى فى تنفيذه وإن تبين له غير ذلك استخدم حقه فى إنهاء العقد بموجب شرط التجربة .

عقد العمل تحت الاختبار هو عقد عمل مكتمل الأركان ، تضمن فى بدايته مرحلة أولى وهى التجربة بحيث يتدرج العقد فى القوة مع الزمن أو ينتهى بشروط ميسرة .

شرط الاختبار ليس شرطأ اجباريا ، وانما يجوز لصاحب العمل تضمينه للعقد بقصد التأكد من كفاية العامل المهنية ، وتأكد العامل أيضاً من ملائمة عقد العمل له

وهذا الشرط لا يُفترض لذا يجب النص علية صراحةً فى عقد العمل .يتم إدارج هذا الشرط فى أى نوع من عقود العمل سواء المحدد المدة أو غير المحدد أو حتى عقد العمل المؤقت .

ويتضح الفارق بين بين عقد العمل تحت الاختبار واتفاق التدرجالمهنى :فهذا الأخير ، يقصد به تلقين الصبى المتدرج مهنة أو حرفة ، بينما عقد العمل تحت الاختبار هو عقد مكتمل الأركان قصد به أن يتأكد طرفاه أو أحدهما من صلاحية العقد بالنسبة له ([٢٤])

ثانيا : المدة

نصت المادة (٣٣) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه " تحدد مدة الاختبار فى عقد العمل ولايجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر أو تعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد " .

وترتيباً على النص القانونى سالف الذكر يتعين على طرفى عقد العمل الاتفاق صراحة على مدة شرط الاختبار ، والنص عليها فى العقد شريطة ألا تتجاوز تلك الفترة ثلاثة أشهر .

ونص المشرع على الحد الأقصى لمدة وضع العامل تحت الاختبار لحمايته من تحايل صاحب العمل بإطالة تلك المدة .

أما فى فرنسا ، فالمدة تختلف بحسب نوع العقد ، وحسب طبيعة العمل الذى يقوم به العامل وذلك ع النحو التالى :-

- **عقود العمل غير محدد المدة** ([٢٥])
  بالنسبة للعمال تكون مدة الاختبار ٢ شهرين .
  بالنسبة للمشرفين والفنيين مدة الأختبار ٣ أشهر .
  بالنسبة للمديرين Cadres مدة الأختبار ٤ أشهر

([٢٤]) أحمد حسن البرعى :الوسيط فى التشريعات الاجتماعية ، شرح عقد العمل الفردى " الجزء الثانى " ، دار النهضة العربية ، القاهرة ٢٠٠٩ ، ص ٤٢٨ .

([٢٥]) l’article L. 1221-19 du Code du travail

- **عقود العمل المحددة المدة** تحدد فترة الاختبار بحسب مدة العقد بحيث تكون مدة الاختبار شهر واحد متى كانت مدة العقد أكثر من ٦ أشهر (مالم ينص الاتفاق الجماعى على مدة أقل من ذلك) ، أو إذا كانت مدة العقد ٦ أشهر كحد أقصى لايجوز أن تتجاوز فترة الإختبار أسبوعين (مالم ينص الإتفاق الجماعى ع مدة أقصر من ذلك) .

وفى جميع الأحوال يتعين على القاضى – حال النزاع – أن يُقيم ما إذا كانت مدة الإختبار مبررة أم لا ، بالنظر فى طبيعة المهام التى يمارسها العامل والغرض من فترة التجربة ، واستبعاد قواعد الفصل فى تلك الحالة .

لذا قضت محكمة النقض الفرنسية بإن مدة التجربة بما فى ذلك التجديد تعد غير مبررة بالنظر إلى الغرض منها فى الحالات الأتية :-

- مديرة تعمل كمدير لمتجر (وصلت فترة التجربة إلى سنة) ([٢٦]).
- عامل تم تعيينه كمساعد للمبيعات (وصلت فترة التجربة إلى ستة أشهر) ([٢٧])

<u>ثالثاً : - تجديد مدة الاختبار Renouvellement de la période d'essai.</u>

لايجوز وفقاُ لقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة لدى <u>نفس</u> صاحب العمل .
والغرض من هذا القيد حماية العامل من تحايل أصحاب العمل وتعيين العامل أكثر من مرة تحت الاختبار وذلك تهرباً من الالتزام بقواعد القانون
وإذا تغير وصف عقد العمل تحت الاختبار إلى عقد عمل عادى حيث لايجوز لصاحب العمل إنهاؤه إلا بالطرق القانونية مع تحمل ما يترتب على ذلك من التزامات ([٢٨]).

([٢٦]) Cass.Soc , 11 janvier 2012 , N⁰ de pourvoi (10-17.945) , n⁰ ٧٤.
([٢٧]) Cass.Soc ., 10 mai 2012, N° de pourvoi: 10-28512 , Bulletin 2012, V, n° 137
([٢٨]) أما فى فرنسا فقد ذهب قانون العمل لجواز تجديد فترة الإختبار مرة واحدة فقط شريطة أن ينص عقد العمل أو الاتفاق الجماعى على إمكانية التجديد صراحةً .

رابعاً :الأجر .

لاينبغى الخلط بين العامل فى فترة التجربة وبين المتدرب . لذا ينبغى النص على الأجور والمكأفات المتحصلة خلال فترة التجربة فى عقد العمل .

خامساً : إنهاء عقد العمل خلال فترة التجربة أو الإختبار .

- لصاحب العمل والعامل الحق فى إنهاء عقد العمل خلال فترة الإختبار فى أى وقت .

إذ ليس هناك إجراءات خاصة يتعين مراعاتها قبل إنهاء العقد خلال فترة الإختبار اللهم إذا :-

- إذا نص الإتفاق الجماعى على ضرورة مراعاة إجراءات خاصة .
- إذا إرتكب العامل خطأ جسيم (يتم تحريك إجراءات الفصل قبله) .
- إنهاء عقد عمل العامل ذا صفة تمثيلية أو نقابية (إذ يتعين فى تلك الحالة مراعاة إجراءات معينة) .

وفى فرنسا ، يلتزم العامل وصاحب العمل بحسب الأحوال بإخطار الطرف الأخر قبل الإنهاء وفقاً لمدد تتحدد وفقاً ل وجود العامل فى المشروع (مثلاً إذا كان العامل يعمل أقل من ٨ أيام فى الشهر يخطر صاحب العمل قبلها بأربعة وعشرون ساعة ٢٤ ، إذا كان يعمل أكثر من ٨ أيام تكون مدة الاخطار ٤٨ ساعة) .

عدم التعسف كضابط لإنهاء عقد العمل تحت الاختبار :-

تهدف فترة الإختبار تقييم أداء العامل لذا اعتبر القضاء انهاء عقد العمل خلال فترة التجربة مشوباً بالتعسف متى كان لأسباب أجنبية عن العمل كنية الإضرار أو التفرقة أوالإنضمان للإتحادات العمالية أو عندما يخرق صاحب العمل شرط التجربة مباشرة بعد التعاقد

وفى جميع الأحوال لايجوز أن تتجاوز فترة التجربة ، بما فى ذلك التجديد عن:-
٤ أشهر للعمال
٦ أشهر للمشرفين والفنيين .
٨ أشهر للمديرين التنفذيين
راجع art. L. 1221-21 du code du travail

ودون التحقق من القدرة المهنية للعامل ([2])، كإنهاء العقد بسبب الحالة الاقتصادية مثلاً ([3]).

الفصل الثالث

إبرام عقد العمل

المبحث الأول

التراضى على عقد العمل

يعتبر عقد العمل ، من العقود الرضائية ، التى تنعقد بتبادل طرفاه التعبير عن إرادتين حرتين متطابقتين ، بقصد قيام أحد الطرفين بالعمل لحساب الأخر ، وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر .

المطلب الأول

مضمون التراضى فى عقد العمل

التراضى فى عقد العمل يتم بأن يتبادل التعبير عن إرادتين متطابقتين بقصد قيام أحد الطرفين بعمل معين لحساب الطرف الأخر وتحت إرادته وإشرافه مقابل أجر .

ويتحقق هذا التراضى إذا تطابق التعبير عن الإيجاب والقبول بالنسبة للعناصر الرئيسية فى عقد العمل وهى : **العمل** ، **والأجر** ، **والمدة** ، أما بقية العناصر غير الجوهرية فتحكمها القواعد العامة المكملة لإرادة الطرفين ، أو لائحة النظام الأساسى للعمل .

وسوف نتناول العناصر الثلاثة السابقة لانعقاد عقد العمل على النحو التالى:-

---

([2]) Cass.Soc . 20/11/2007 N°06-41.212

([3]) Cass.Soc24 novembre 1999 , n° 97-43054

أولاً :التراضى على العمل

التراضى على العمل يتطلب تحديده فى عقد العمل ، أو على الأقل بيان الأسس التى تمكن من تعينه فى المستقبل ،وذلك أنه لايمكن أن تتطابق إرادتا العامل وصاحب العمل بشأن هذا العمل إذا لم يكن معيناً فى العقد .

ويشترط فى العمل الذى يتم التراضى عليه ثلاثة شروط :-

١- أن يكون عملاً ممكناً فإذا كان مستحيلاً كان العقد باطلاً .
٢- أن يكون العمل مشروعاً فإذا كان العمل غير مشروع بأن كان مخالفا للنظام العام أو الأداب كان العقد باطلاً . كالاتفاق على ارتكاب الجرائم وأعمال الدعارة أو مخالفة العمل للقواعد الأمرة فى قانون العمل كحظر تشغيل النساء فى الأعمال الضارة بهن صحياً أو خلقياً .
٣- أن يكون العمل محددا فى العقد صراحة أو على الأقل تحديده ضمناً بوجود أسس تسمح بتحديده

ثانياً :التراضى على الأجر

يعد الأجر أهم العناصر التى يقوم عليها عقد العمل فهى الدافع الرئيسى لإبرام العقد من قبل العامل ، لذا يشترط لانعقاد العقد أن تتجه إرادة العامل إلى تقاضى أجر فى مقابل العمل الذى يقوم به ، وأن تتجه إرادة صاحب العمل إلى دفع هذا الأجر وبالتالى إذا كانت نية المتعاقدين ذهبت إلى مجانية العمل وأدائه فلا نكون بصدد عقد عمل .

وقد يتم التراضى على الأجر صراحة ، أو ضمناً بوضع قواعد تسمح بتحديده فى المستقبل ، وحتى إذا لم يتم تحديده بإحدى الطريقتين السابقتين يتم تحديد الأجر باتباع الأسس التى نصت عليها المادة (٦٨٢) من القانون المدنى والتى نصت على أن " إذا لم تنص العقود الفردية أو العقود الجماعية أو لوائح المصنع على الأجر الذى يلتزم به صاحب المصنع أخذ بالسعر المقدر لعمل من

ذات النوع إن وجد ، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التى يؤدى فيها العمل ، فإن لم يوجد عرف تولى القاضى تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة " .

ثالثاً :التراضى على المدة

عنصر المدة من أهم عناصر عقد العمل إذ يتحدد بموجبه مقدار العمل والأجر ، وقد يتفق طرفى عقد العمل على تحديد مدة معينة ينتهى بإنقضائها عقد العمل ، كما يمكن لهما أن يتراضيا على إنتهاء العمل بإنتهاء العامل من أداء خدمة معينة ، كما يمكن لهما أن يتراضيا على عدم تحديد مدة للعقد دون أن يخل ذلك بجواز إنهائه من قبل أيا منهما فى أى وقت بمراعاة شروط الإخطار والمبرر المشروع وذلك وفقاً لما يقتضيه مبدأ حسن النية فى تنفيذ العقود .

المطلب الثانى
شروط صحة التراضى على عقد العمل

يشترط لصحة عقد العمل مايشترط لصحة أى عقد أخر من وجوب أن يكون كل من طرفيه أهلا لأن يصدر عنه تعبير يعتد به قانونا ، وأن تكون إرادة كل من طرفيه خالية من العيوب .

الفرع الأول
الأهلية اللازمة لإبرام عقد العمل

يشترط ، حتى يكون الرضاء بعقد العمل صحيحاً ، أن يصدر الرضا من ذى أهلية . لذلك لابد من أن يتوافر ، لدى كل من صاحب العمل والعامل ، الأهلية اللازمة لإبرام عقد العمل .

أولاً : الأهلية اللازمة لصاحب العمل .

لايتضمن قانون العمل ، قواعد خاصة تنظم أهلية صاحب العمل ، لإبرام عقد العمل . لذلك تسرى فى هذا الصدد القواعد العامة فى الأهلية ، وحيث يعتبر عقد العمل بالنسبة لصاحب العمل من الأعمال الواقعة أو الدائرة بين النفع والضرر، ذلك أن صاحب العمل وإن حصل من العامل على عمله، فهو لا يحصل عليه مجانا، بل في

مقابل أجر يعادل هذا العمل... وعلى هذا يجب أن تتوافر فيمن يبرم عقد العمل باعتباره صاحب عمل أهلية إبرام الأعمال الدائرة بين النفع والضرر...

فإذا بلغ الصبى (السابعة من عمره) ، صار مميزا وخضعت تصرفاته للقواعد التى قررتها المادة (١١١ مدنى) ، على النحو التالى :

١- إذا كان الصبى مميزا كانت تصرفاته المالية صحيحة متى كانت نافعة نفعا محضا ، وباطلة متى كانت ضارة ضررا محضا .
٢- أما التصرفات المالية ، الدائرة بين النفع والضرر ، فتكون قابلة للإبطال لمصلحة القاصر . ويزول حق التمسك بالإبطال ، إذا أجاز القاصر التصرف بعد بلوغه سن الرشد ، أو إذا صدرت الإجازة من وليه ، أو من المحكمة ، بحسب الأحوال وفقا للقانون .

ونظرا لأن عقد العمل من العقود الدائرة بين النفع والضرر ، فالقاعدة العامة المقررة بموجب نص المادة (١١١ مدنى) تجعل العقد قابلا للإبطال لمصلحة القاصر .

ونزولا على حكم المادة ١٢٢ مدنى والتى قررت أنه " إذا بلغ الصبى المميز الثامنة عشر من عمره أذن له فى تسلم أمواله لإدارتها واستغلالها " .

يكون البالغ القاصر ثمانى عشر سنة والمأذون له بالإدارة أو التجارة أهلا لإبرام عقد العمل .

كذلك تنص المادة (٦١ من قانون الولاية على المال) أن " للقاصر أهلية التصرف فيما يسلم له أو يوضع تحت تصرفه عادة من مال لأغراض نفقته ويصح التزامه المتعلق بهذة الأغراض فى حدود هذا المال فقط "

وأخيرا ، تقرر(المادة ٦٣ من قانون الولاية على المال) ، أن :

"يكون القاصر الذى بلغ السادسة عشر من عمره أهلا للتصرف فيما يكسب من عمله من أجر أو غيره ، ولايجوز أن يتعدى أثر التزام القاصر حدود المال الذى يكسبه من مهنته أو صناعته " .

ثانيا : الأهلية اللازمة فى العامل .

حالة العقود الخاضعة للقانون المدنى :

استثنى المشرع عقد العمل الفردى من تطبيق القواعد العامة ، فيما يتعلق بأهلية العامل ، فاكتفى بتوافر التمييز لديه لكى يكون اهلاً لإبرام عقد العمل ، بالرغم من أن هذا العقد يعتبر من التصرفات الدائرة بين النفع والضرر ، فلايملك العامل بحسب الأصل أهلية إبرامها إلا ببلوغه سن الرشد ولكن قررت المادة (٦٢) من قانون الولاية على المال أن " للقاصر أن يبرم عقد العمل الفردى وفقاً لأحكام القانون ، وللمحكمة بناء على طلب الوصى أو ذى الشأن إنهاء العقد رعاية لمصلحة القاصر أو مستقبله أو لمصلحة أخرى ظاهرة " .

وعلى الرغم من أن النص السالف اعترف للصبى البالغ سبع سنوات من عمره بأهلية إبرام عقد العمل الفردى مراعاة لمصلحته فى الحصول على مورد للرزق ، إلا أنه لم يغفل إمكانية إنهاء العقد أيضاً إذا رأى ذوى الشأن إمكانيه مساسه بمصلحة القاصر أو مستقبله .

العقود الخاضعة لقانون العمل :-

نصت المادة (٩٩) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أن " يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسى أو أربعة عشرة سنة أيهما أكبر ، ومع ذلك يجوز تدريبهم إذا كان سنهم أثنتى عشرة سنة " .

ويتضح لنا من النص السابق أن القاصر الذى بلغ الرابعة عشرة من عمره يكون أهلاً لإبرام عقد العمل الفردى دون حاجة لموافقة وليه أو وصيه ، كما أن العقد الذى يبرمه شخص لم يبلغ الرابعة عشرة من عمره يقع باطلاً بطلاناً مطلقاً سواء أبرم العقد بواسطة القاصر نفسه ،
أو بواسطه الشخص الذى ينوب عنه قانوناً كالولى أو الوصى وذلك حماية لهم من إجبار أوليائهم على القيام بأعمال قد تتعارض مع رغباتهم ، والتيسير على أصحاب الأعمال الذين لايستطيعون التحقق من توافر الأهلية الكاملة لدى العامل الذى يتعاقدون معه .
وقد أجاز المشرع تدريب من بلغ الثانية عشرة من عمره من الأحداث حتى يتيسر لهم دخول سوق العمل .

الفرع الثانى
خلو الرضا من العيوب

لم يتضمن قانون العمل ، أحكاماً خاصة ، بعيوب الرضا فى عقد العمل ، لذلك يرجع فى هذا الشأن للقواعد العامة المقررة فى القانون المدنى ووفقاً لهذة القواعد ، فإن العيوب التى قد تشوب الرضا ، وتجعل العقد قابلاً للإبطال لمصلحة من عيبت إرادته هى الغلط ، والتدليس ، والإكراة ، والإستغلال ، وسنتناول كل عيب من هذة العيوب ، لنرى تطبيقاته فى عقد العمل الفردى على النحو التالى :-

أولاً : عدم الوقوع فى الغلط .

الغلط هو وهم، يقوم في ذهن الشخص يحمله على اعتقاد غير الواقع. أي اعتقاد خاطئ يقوم في ذهن المتعاقد، فيدفعه إلى التعاقد. فإذا وقع المتعاقد في غلط جوهري، جاز له أن يطلب إبطال العقد، إن كان المتعاقد الآخر، قد وقع، مثله، في هذا الغلط، أو كان على علم به، أو كان من السهل عليه أن يتبينه. ومعنى ذلك أن الغلط لا يؤدي إلى إبطال العقد إذا تعذر على الذي وقع في الغلط إثبات أن الغلط كان مشتركاً أو كان المتعاقد الآخر يعلم به،

أو يسهل عليه العلم به. ولا يؤثر في صحة العقد مجرد الغلط في الحساب، ولا غلطات القلم. ولكن، يجب تصحيح الغلط، وليس لمن وقع في غلط، أن يتمسك به على وجه يتعارض مع ما يقضي به حسن النية. ويبقى بالأخص ملزماً بالعقد، الذي قصد إبرامه.
وبالتطبيق على عقد العمل يمكننا القول ان صاحب العمل غالباً ما يقع فى غلط على شخص العامل أو صفة من صفاته كحسن السمعة مثلا.

ثانياً : عدم الوقوع فى تدليس .

التدليس هو إيهام الشخص بغير الحقيقة، بقصد حمْله على التعاقد. ويجوز إبطال العقد، للتدليس، إذا كانت الحيل، التي لجأ إليها أحد المتعاقدين، أو نائب عنه، من الجسامة، أنه لولاها لما أبرم الطرف الثاني العقد.
ويُعَدّ تدليساً السكوت، عمداً، عن واقعة أو ملابسة، إذا ثبت أن المدلَّس عليه، ما كان ليبرم العقد، لو علم بتلك الواقعة أو هذه الملابسة.
وظاهر من هذا التعريف أن التدليس لا يعتبر عيباً مستقلاً من عيوب الرضا، بل هو علة تعيب آخر، وهذا العيب هو الغلط. ذلك أن الغلط إمَّا أن يكون تلقائياً أي ينزلق إليه الشخص من تلقاء نفسه وإما أن يكون مستثاراً، أي تثيره في الذهن الحِّيل التي استعملها المتعاقد الأخر، وفي الحالتين يكون العقد قابلاً للإبطال للغلط.

وللتدليس ثلاثة عناصر هي:

1. استعمال وسائل احتيالية.
2. نية التضليل (للوصول إلى غرض غير مشروع.
3. أن تكون الحيلة مؤثرة أي تحمل على التعاقد.

وقد يقع التدليس فى عقود العمل غالباً من قبل العامل على صاحب العمل وذلك بانتحاله شخصية غير صحيحة أو تقديمة مستندات مزورة تثبت على عكس الواقع أهليته لأداء عمل معين .

وقد يقع التدليس من قبل صاحب العمل على العامل أيضاً إلا أن ذلك أمر نادر الحدوث بسبب طبيعية قانون العمل الحمائية التى تفرض قانوناً الحد الأدنى من حقوق العامل التى لايجوز لصاحب العمل النزول عنها .

ثالثاً : عدم الوقوع تحت إكراه .

الإكراه هو ضغط، يتعرض له أحد المتعاقدين، يولّد في نفسه رهبة، تدفعه إلى التعاقد.
والإكراه المبطل للرضا لا يتحقق إلاّ بالتهديد المفزع في النفس أو المال أو باستعمال وسائل ضغط أخرى لا قِبَل للمكره باحتمالها أو التخلص منها ويكون من نتائج ذلك خوف شديد يحمل المكره على الإقرار بقبول ما لم يكن ليقبله اختياراً.
وهذا هو الإكراه المفسد للرضا وهو يختلف عن الاكراه المعدم للرضا والذي يترتب عليه بطلان العقد بطلاناً أصلياً، كما لو أمسك المكرِه بيد المكرَه والقلم فيها للتوقيع على العقد حيث لا يمكن القول حينئذٍ بوجود الإرادة بعكس الإكراه المفسد للرضا فالإرادة موجودة وإن لم تكن مختارة.

وإذا صدر الإكراه من غير المتعاقدين فليس للمتعاقد المكره أن يطلب إبطال العقد ما لم يثبت أن المتعاقد الآخر كان يعلم أو كان من المفروض حتماً أن يعلم بهذا الإكراه. والإكراه يكون مشروعاً أو غير مشروع بحسب الغرض منه.

فإذا كان الغرض من الإكراه مشروعاً فانه لا يفسد العقد سواء كانت وسيلة الإكراه مشروعة أو غير مشروعة. كل هذا بشرط ألاّ تصل الوسيلة غير المشروعة على درجة الجريمة المعاقب عليها.

وقد ثار التساؤل حول ما إذا كانت حاجة العامل للعمل ورغبته فى الحصول على أجر يعتبر ظرفاً مكرهاً يعيب رضاه ؟

ذهبت محكمة النقض المصرية إلى أن " الإكراه الذى يبطل العقد ، مشترط فيه استعمال وسائل تهدد بخطر محدق ، وتحدث رهبة فى النفس والحاجة إلى المال لاتعتبر من قبيل الإكراه ، إذ يستطيع العامل أن يمتنع عن التوقيع على عقد لم يرتضى شروطه ، وإذا تحقق الإكراه فى عقد العمل ، وهو نادر الحدوث عملاً ، فإن إثباته يكون من الصعوبة على من يستند إليه للمطالبة بإبطال العقد إذ يتعين عليه أن يثبت حاجته الماسة للأجر ، وأن هذة الحاجة هى التى دفعته إلى التعاقد والقبول بالشروط المجحفة وعلم المتعاقد الأخر كل ذلك ()[1].

رابعاً : عدم الوقوع فى الاستغلال .

قد ينظر إليه من الناحية المادية فيسمى غبناً، وقد ينظر إليه من الناحية النفسية فيسمى استغلالاً.
فإذا كانت التزامات أحد المتعاقدين لا تتعادل البتة مع ما حصل عليه هذا المتعاقد من فائدة بموجب العقد أو مع التزامات المتعاقد الآخر، وتبيّن أن المتعاقد المغبون لم يبرم العقد إلاّ لأن المتعاقد الآخر قد استغل فيه طيشاً بيناً أو هوى جامحاً، جاز للقاضي بناء على طلب المتعاقد المغبون أن يبطل العقد.
ويتحقق الاستغلال فى عقد العمل ، وخصوصاً فى جانب العامل إذا كانت المهام التى يؤديها لاتتناسب مع ما يحصل عليه من أجر مثلاً . وهنا تأتى أهمية فرض حد أدنى للأجر بالساعة بموجب القانون إذ سيجنب العامل الوقوع تحت هذا النوع من العيب .

[1] ( ) الطعن رقم ٥٧٩ لسنة ٣٥ ق ، جلسة ٢٣ / ٤ / ١٩٧٢ ، موسوعة الهوارى ، فضاء النقض فى منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية حتى أخر ١٩٧٥ ، القاعدة رقم (٢٠) ، ص ٣١ .

بطلان عقد العمل لايمنع من تطبيق قانون العمل

إذا تخلف شرط من شروط انعقاد عقد العمل ، أو صحته طبقت القواعد العامة فى نظرية العقد وكان العقد باطلاً بطلاناً مطلقاً إذا تخلف ركن من أركان العقد أو شرط من شروط الإنعقاد كأن يكون الرضا معدوما ، أو محل العقد غير معين أو غير مشروع ـ أو تكون أهلية أطراف العقد منعدمة .

وقد يكون البطلان نسبى حال تخلف شرط من شروط صحة العقد كوقوع أحد المتعاقدين أو كليهما فى عيب من عيوب الرضا ـ أو كان أحد الطرفين لاتتوافر فيه الأهلية اللازمة لإبرام العقد هنا يكون العقد قابلا للإبطال لمصلحته إذا لم يرغب فى تصحيح هذا البطلان بالإجازة الصريحة أو الضمنية .

لاشك أن فكرة الأثر الرجعى وإعادة المتعاقدين للحالة التى كانا عليها قبل التعاقد – كما تقضى به القواعد العامة – له أثار سلبية على عقود المدة وأهمها عقد العمل بسبب مايترتب على تلك الفكرة من نسف الأثار التى ترتبت على العقد فى الفترة السابقة على البطلان لذلك فإن الحكم ببطلان العقد أو ابطاله لاينفى أن العامل قد قام بالعمل فعلا ، وكان خاضعا لعلاقة التبعية يما ترتبه من خضوعه لسلطة صاحب العمل وإدارته وإشرافه . لذا فبطلان العقد أو إبطاله لايمنع من تطبيق أحكام قانون العمل التى تتطلب وجود عقد صحيح .

بمعنى أخر لايشترط لإعمال قانون العمل وجود عقد عمل صحيح لذا لايستطيع صاحب العمل التخلص من العقوبات الجنائية المقررة على مخالفته أحكام تنظيم العمل بدعوى بطلان العقد .

كذلك يظل ملتزما بالقواعد المنظمة لعلاقات العمل كتحديد الحد الأقصى لساعات العمل ، وأوقات الراحة والإجازات .

كما يظل العامل ملتزما بالمحافظة على أسرار صاحب العمل حتى لو أبطل العقد بعد ذلك ، بحيث يلتزم العامل بالتعويض فى حالة إفشائه هذة الأسرار مع ملاحظة أن مسئولية العامل فى هذة الحالة تصبح من قبيل المسئولية التقصيرية وليست التعاقدية

الفرع الثالث
إثبات عقد العمل

تختلف قواعد إثبات عقد العمل الفردى ، بحسب ما إذا كان خاضعا لقانون العمل ، أم للقانون المدنى :-

(أ) عقود العمل الخاضعة للقانون المدنى .

تخضع هذة العقود للقواعد العامة فى الإثبات : فإذا تعدى أجر العامل فى مدة العقد ، ماقيمته خمسمائة جنية مصرى (٥٠٠ جنية) وجب أن يكون إثبات العقد بالكتابة ، ولا يتأتى هذا الفرض إلا فى حالة العقد المحدد المدة .

أما إذا كان العقد غير محدد المدة ، فإنه يكون غير محدد القيمة ولابد من إثباته بالكتابة ، يستوى فى ذلك ، أن يكون المكلف بالإثبات هو العامل أو صاحب العمل . إذ لايجوز إثبات العقد بغير الكتابة ، إلا فى الحالات الاستثنائية التى حددها قانون الإثبات وهى : وجود مبدأ ثبوت بالكتابة ، أو فقد السند الكتابى لسبب أجنبى لايد للدائن فيه ، أو وجود مانع مادى أو أدبى يحول دون الحصول على الكتابة ([٣٢])

والمانع الأدبى ، الذى يحول دون الحصول على الكتابة ، متصور فى علاقة العمل ، كأن تكون هناك صلة قرابة بين العامل وصاحب العمل ، وهنا يجوز الإثبات بالبينة ، ولكن علاقة العامل بصاحب العمل فى حد ذاتها ، لاتعتبر من قبيل المانع الأدبى ، الذى يحول دون الحصول على الكتابة .

ويلاحظ أخيراً ، وفقاً للقواعد العامة فى القانون التجارى ، أنه إذا كان صاحب العمل تاجرا ، وأبرم عقد العمل فى شئون تجارته ، جاز

([٣٢]) أحمد البرعى ورامى البرعى : الوسيط فى التشريعات الاجتماعية ، الجزء الثانى ، صـ ٤٥٦

للعامل إثبات العقد بكافة الوسائل ، بينما لايمكن لصاحب العمل أن يثبت العقد إلا بالكتابة .

(ب)العقود الخاضعة لقانون العمل .

أما العقود الخاضعة لقانون العمل ، فقد خصها المشرع بقواعد خاصة فى الإثبات تضمنتها المادة ٣٢/ عمل ، والتى يجرى حكمها كالأتى :

"يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد المل كتابة ، باللغة العربية ، من ثلاث نسخ ، يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة مكتب التأمينات الاجتماعية المختص .

ويجب أن يتضمن العقد على الأخص البيانات الأتية :

(أ) اسم صاحب العمل وعنوان ومحل العمل .
(ب) أسم العامل ومؤهله ومهنته أو حرفته ورقمه التأمينى ومحل إقامته ومايلزم لإثبات شخصيته .
(ج) طبيعة ونوع العمل محل التعاقد .

(د) الأجر المتفق عليه ، وطريقه ، وموعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها ، وإذا لم يوجد عقد مكتوب ، للعامل وحده إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات .

ويعطى صاحب العمل العامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات " .

ويلاحظ أن القواعد المقررة ، بموجب هذة المادة ، تخالف القواعد العامة فى الإثبات من عده وجوه :-

فهى من جهة ، تخالف القواعد العامة التى تقرر أن الإثبات بالكتابة لايتطلب إلا إذا كان قيمة العقد المتنازع عليه تزيد عن خمسمائة جنية ، فهى لا تمكنه فى هذة الحالة من إثبات هذا العقد بالبينة والقرائن ، كما تقضى بذلك القواعد العامة .

ومن جهة أخرى ، تسمح للعامل بإثبات عقد العمل – إذا كان غير مكتوب – بكافة طرق الإثبات ، وبغض النظر عن قيمته ، حتى لو تجاوزت خمسمائة جنية ـ أو كان العقد غير محدد القيمة .

ومن جهة ثالثة ، فالأصل أن قاعدة الإثبات هى قاعدة موضوعية ، تسرى بالنسبة للكافة ، ولكن المشرع أدرك أن تخلف الكتابة يرجع غالباً إلى صاحب العمل ، لأن العامل هو الطرف الأضعف فى العلاقة ، فقرر أن تتحدد قاعدة الإثبات ، بصورة شخصية ، حيث أجاز للعامل وحده ، فى هذة حالة عدم وجود عقد مكتوب ، أن يثبت العقد بكافة طرق الإثبات ، بينما استلزم الكتابة حتى يستطيع صاحب العمل أن يثبت العقد .

بيد أن متى كان عقد عمل مكتوبا يتعين على العامل أن يثبته بالكتابة ، إذ لايجوز له أن يثبت الكتابة إلا بالكتابة تطبيقاً للقواعد العامة فى الإثبات (مادة ٦٠) .

ويلاحظ أن كتابة عقد العمل ، لاتعد ركناً من أركانه ، بل هى وسيلة لإثباته فحسب ، والدليل أن المشرع قرر أن للعامل فى حالة عدم وجود عقد مكتوب أن يثبته بكافة طرق الإثبات مما يدل على أن العقد الذى انتفت فيه الكتابة ، لايعد عقد باطلاً ، وأن الكتابة ليست إلا للإثبات

نموذج (صيغة) عقد عمل

١. أنه في يوم .... الموافق ... / ... / .... تحرر هذا العقد

بين كل من :-

أولا:- شركة / .... ومقرها

.... سجل تجارى رقم

.... ويمثلها فى هذا العقد الاستاذ /

.... بصفته ....

(طرف أول)

ثانيا: السيد / .... ويحمل بطاقة رقم

قومى .... بتاريخ .... محل الإقامة

....

(طرف ثان)

بعد أن أقرا الطرفان بأهليتهما للتعاقد و التصرف قانونا اتفقا على أن يعمل الطرف الثانى لدى الطرف الأول بالشروط الاتية : -

(البند الأول)

يعمل الطرف الثانى لدى الطرف الأول و تحت إشرافه بوظيفة (.................) بالشركة .

(البند الثانى)

مدة هذا العقد سنة ميلادية واحدة تبدأ من ... / ... / .... و تنتهى فى ... / ... / .... ويتجدد تلقائيا لمدة أخري مماثلة إذا لم يخطر

الطرف الأول الطرف الثانى قبل انتهاء المدة الجارية بشهر علي الأقل برغبته في عدم تجديد العقد ، وذلك بمقتضى خطاب مسجل يوجه الي الطرف الثانى في محلة المختار المبين بصدر هذا العقد .

(البند الثالث)

تعتبر فترة الثلاث شهور الأولى (تاريخ التحاق الطرف الثانى بالعمل) كفترة اختبار و يحق للطرف الأول أثنائها أن ينهى هذا العقد بإرادته المنفردة و ليس للطرف الثانى حق الرجوع عليه فى هذا العقد بإرادته المنفردة بسب إنهاء هذا العقد .

(البند الرابع)

يقر الطرف الثانى بأنه على دراية تامة بطبيعة عمله و على علم تام بمخاطر العمل و طرق الوقاية من هذه المخاطر كما يقر بإطلاعه على لائحة النظام الاساسى للعمل بالشركة و لائحة الجزاءات و قبوله لما جاء يهما و أنهما يعتبران جزءا متمما لهذا العقد كما يقر بقبوله كافة القرارات الصادرة عن الطرف الأول بشان تنظيم و تحسين أداء العمل بالشركة .

(البند الخامس)

يتقاضى الطرف الثاني نظير قيامه بعمله راتبا شهريا وقدره .... جنيه مصرى

(فقط وقدره .... جنيه مصرى) طبقا للثابت بكشف المرتبات الموقع من الطرف الثانى و يدفع الراتب في نهاية كل شهر ميلادي . كما لا يحق للطرف الثانى مطالبة الطرف الأول بايه التزامات مالية أخرى خلال سريان مدة

العقد أو بعد انتهاءه.

(البند السادس)

يتعهد الطرف الثاني بأن يؤدي العمل المنوط به بنفسه بدقه وأمانه وأن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء الواجبات المسندة إليه ، وان يحافظ علي مواعيد العمل ويتبع النظم واللوائح والقواعد المنظمة لسير العمل ، كما يلتزم بأن ينفذ ما يصدر إليه من أوامر الرؤساء وتعليماتهم ، وأن يتعاون مع زملائه في أداء الواجبات العاجلة اللازمة لتأمين سير العمل وانتظامه ،والايفشي أمر من الأمور التي يطلع عليها بحكم عمله وبمناسبته.

(البند السابع)

محظور على الطرف الثانى أن يباشر عملا و لو بطريقة غير مباشرة أثناء سريان هذا العقد مع اى شخص أو جهة كانت حتي في غير ساعات عمله لدي الطرف الأول أو أن يمارس أو يشترك فى اى مشروع منافس للطرف الأول . و إذا حدث ذلك يعتبر هذا العقد مفسوخا من تلقاء نفسه دون حاجة إلى إنذار أوتنبيه و لا يحق للطرف الثانى فى هذه الحالة مطالبة الطرف الأول بايه حقوق أو تعويضات عن فسخ هذا العقد و ذلك لكونه المتسبب و المسئول عن هذا الفسخ كما يحق للطرف الأول الرجوع على الطرف الثانى بالتعويض فى حاله قيامه بعمل من شانه الإضرار بمصلحة الطرف الأول .

(البند الثامن)

يحق للطرف الأول نقل الطرف الثانى إلى اى وظيفة أو مهنة أخرى مساوية لوظيفته بذات الشركة أو باى فرع من فروع الشركة أو إلى ايه جهة من الجهات التي يباشر فيها الطرف الأول نشاطه داخل الجمهورية إذا اقتضت حاجة العمل ذلك و يلتزم الطرف الثانى بتنفيذ أوامر الطرف الأول فى هذا الصدد دون اعتراض وفى حالة عدم تنفيذ الأوامر الصادرة إليه يحق للطرف الأول إنهاء هذا العقد.

(البند التاسع)

فى حالة ترك الطرف الثانى العمل أو انقطاعه عنه نهائيا فبل انتهاء مدة العقد يطبق عليه الجزاءات التى ينص عليها فانون العمل المصرى .

(البند العاشر)

يقر الطرف الثانى بصحة المستندات و مسوغات التعيين المقدمة منه و يعتبر مسئولا عنها مسؤولية شخصية .

(البند الحادى عشر)

يقر الطرف الثاني أنه اتخذ العنوان المبين بصدر هذا العقد محلا مختارا له في كل ما يتصل بتنفيذ أو انتهاء هذا العقد وان كل إعلان أو إخطار يرسل إليه فيه يكون سليما ونافذ المفعول ، ما لم يخطر

الطرف الأول كتابة بكتاب مسجل بعلم الوصول باستبدال العنوان الوارد بهذا العقد بعنوان جديد وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ التغيير.

(البند الثانى عشر)

يخضع هذا العقد لأحكام القانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ باصدار قانون العمل و القانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٧ بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية و كافة القوانين و القرارات المعدلة له و المعمول بها فى جمهورية مصر العربية .

(البند الثالث عشر)

تختص المحكمة العمالية دون غيرها بنظر اى نزاع ينشأ عن هذا العقد .

(البند الرابع عشر)

تحرر هذا العقد من ثلاث نسخ بيد كل طرف نسخة ولمكتب العمل نسخة للعمل بموجبها .

الطرف الأول

الطرف الثانى

الباب الثانى

أثار عقد العمل

تمهيد وتقسيم :-

يترتب على إبرام عقد العمل كغيره من العقود الملزمة للجانبين ، خلق التزامات متبادلة لكلا الطرفان يمثل كل التزام حقاً للطرف الأخر فالتزام صاحب العمل بأداء الأجر هو فى نفس الوقت حق للعامل فى الحصول على مقابل ما اداه من عمل لصالح صاحب العمل . والتزام العامل بأداء العمل هو حق لصاحب العمل فى الحصول على مقابل لما يدفعه للعامل من أجر.

وسوف نقسم الدراسة فى هذا الباب إلى ثلاث فصول ، وذلك على النحو التالى :-

الفصل الأول : التزامات صاحب العمل (حقوق العامل) .

الفصل الثانى : التزامات العامل (حقوق صاحب العمل) .

الفصل الثالث : سلطات صاحب العمل .

الفصل الأول

التزامات صاحب العمل

يلتزم صاحب العمل بالعديد من الالتزامات فى مواجهة العامل ، وأهم هذة الالتزامات هى الوفاء بالأجر للعامل ، كما يلتزم بتمكين العامل من الحصول على حقه فى الراحة من خلال مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بتنظيم ساعات العمل اليومى ، والأسبوعى فى المنشأة .

وعلى ذلك سنقسم الدراسة فى هذا الفصل إلى مبحثين :-

المبحث الأول : التزام صاحب العمل بأداء الأجر.

المبحث الثانى : التزام صاحب العمل بالحفاظ على السلامة البدنية للعامل

المبحث الأول

التزام صاحب العمل بأداء الأجر

المطلب الأول

تعريف الأجر وملحقاته

عرفت المادة الأولى من قانون العمل الأجر بأنه " كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتاً كان، أو متغيراً نقداً كان أو عيناً. وهذا التعريف قد شمل كل أشكال المقابل الذى يحصل عليه العامل لقاء عمله ".

وأضاف المشرع على ما تقدم " ويعتبر أجراً على الأخص ما يلى " وهذه الصورة كما يبين من استخدام المشرع لكلمة " على الأخص " قد وردت على سبيل المثال لا الحصر. وهى العمولة، والنسبة المئوية، والعلاوات، والمزايا العينية، والمنح، والبدل، ونصيب العامل من الأرباح، والوهبة ومن ثم فهى تدخل فى حساب الحد الأدنى للأجر وذلك على النحو التالى:

١ - العمولة التى تدخل فى إطار علاقات العمل

العمولة هى كل ما يحصل عليه عادة الوسطاء، والممثلون التجاريون، من نسبة مئوية من قيمة الصفقات التى يتوسطون فيها، أو يعقدونها لحساب من يمثلونهم من أصحاب الأعمال مقابل عملهم وجهدهم.

والعمولة على هذا النحو، قد تكون كل الأجر شريطة ألا تقل عن الحد الأدنىله [٣]، وقد تكون من ملحقاته فتبدو وكأنها مكافأة قصد منها إيجاد حافز فى العمل.

وعلى الرغم من أن المشرع لم يحدد أساساً لتقدير العمولة ، ولا كيفية احتسابها، إلا أنها تحسب على أساس قيمة الصفقة، ووفقاً لاتفاق طرفى العقد، فإذا لم يكن هناك اتفاق، يتم احتسابها وفقاً للعرف التجارى. وتستحق العمولة حتى بعد إنتهاء عقد العمل، وذلك فيما يتعلق بالصفقات التى لم تبلغ

---

[٣]( ) تنص المادة ٣٧ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه " إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو بالعمولة وجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى للأجور".
وقد قضت محكمة النقض بأن " العمولة لا تخلو أن تكون هى كل الأجر أو بعضه فتدخل بذلك فى حساب المكافأة، وكذلك البدل ما لم يقم الدليل على أنه كله أو بعضه مقابل تكلف فعلى ". الطعن رقم ٢٩١ لسنة ٣٢ ق جلسة ١٩٦٦/٥/٢٥ س١٧ ص ١٢٣٦

إلى صاحب العمل إلا بعد إنتهاء عقد الوسيط متى كانت تلك الصفقات نتيجة مباشرة لما قام به هؤلاء الوسطاء من سعى لدى العملاء أثناء مدة خدمتهم، بشرط أن يطالبوا بحقوقهم خلال المدة المعتادة وفقاً لعرف المهنة(٤)٣.

هذا ويشترط لاعتبار العمولة أجراً، أو جزءًا من الأجر، أن يكون من يتقاضاها خاضعاً لرقابة وإشراف صاحب العمل، حتى لو كان يعمل لحساب أكثر من صاحب عمل(٥)٣ والعمولة قد تكون كل الأجر، أو جزءاً منه إذا أضيفت إلى أجر ثابت يتقاضاه العامل، ومن ثم فهى تدخل فى احتساب الحد الأدنى للأجر.

٢- النسبة المئوية والمشاركة فى الأرباح:

رغبةً فى حث العاملين على بذل المزيد من الجهد والعناية بالإنتاج، قد يلجأ صاحب العمل إلى الاتفاق معهم على أن يكون لهم نصيب فى أرباح الشركة. لذا اعتبرت المادة ٢/٦٨٣ من القانون المدنى، والمادة ١/ج/٢ أنه يعتبر جزءاً من الأجر " النسبة المئوية وهى ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه، أو بيعه، أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبة ".

ويجوز للمنشأة أن تتعاقد مع بعض العاملين بها على أن يكون أجر كل منهم أو جزء منه نسبة معينة من الأرباح دون أن يكون لذلك أثر على تغيير التكييف القانونى للعلاقة التى تربطه بصاحب العمل من علاقة عمل إلى عقد شركة طالما أن العامل يخضع لرقابة وإشراف صاحب العمل.

وتحدد النسبة المئوية من الربح بالقانون، أو بموجب عقد العمل الفردى أو الجماعى، أو فى لائحة تنظيم العمل والجزاءات بالمنشأة.

ويترتب على تكييف نصيب العامل فى الأرباح بأنه أجر خضوعه للنظام القانونى للأجور وأخذه فى الاعتبار عند تحديد الأجر الأدنى(٦)٣.

٣٤( ) المادة ٢/٦٧٦ من القانون المدنى.

٣٥( ) نصت المادة ١/٦٧٦ من القانون المدنى على أن " تسرى أحكام عقد العمل مابين أصحاب الأعمال وبين الطوافين والممثلين التجاريين والجوابين ومندوبى التأمين وغيرهم من الوسطاء ولو كانوا مأجورين بطريق العمالة، أو كانوا يعملون لحساب جملة من أصحاب الأعمال، مادام هؤلاء الأشخاص تابعين لأصحاب العمل وخاضعين لرقابتهم ".

٣٦( ) فاطمة محمد الرزاز: الأجر الأدنى للعامل فى قانون العمل المصرى (دراسة مقارنة بالقانون الفرنسى)، بحث منشور فى مجلة القانون والاقتصاد، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، العدد السادس والسبعون، ٢٠٠٦، ص ٧٦٧ وما بعدها.

٣- العلاوة أياً كان سبب استحقاقها أو نوعها:

العلاوة، هى مبلغ من النقود يصـــرف للعـامـل، زيـادة على أجره لاعتبارات مختلفة، فهو قد يعطى للعامل مراعاة لطول مدة خدمته لدى صـــاحب العمل، وتمنح للعامل فى هذه الحالة على فترات دورية، غالباً ما تكون ســـنة، ولذلك يطلق عليها العلاوة الدورية، أو الســـنوية. وقد تمنح العلاوة، بسبب زيادة الأعباء العائلية للعامل وغلاء المعيشة.

وهذه العلاوة مصدرها القانون وتعتبر جزءاً من الأجر الأصلى وتأخذ حكمه ويعتبرعدم **صـرفها للعامل إهداراً لحق فرضـه القانون لا يسـقط إلا بنص صريح**[٣٧].

ومع ذلك يجوز للاتفاقيات الجماعية أو العقود الفردية النص على زيادتها، وتدخل من ثم ضمن عناصر الأجر عند تحديد الأجر الأدنى[٣٨].

٤- المزايا العينية:

اعتبر المشرع المصرى فى المادة ١/ج/٤ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، الإمتيازات العينية التى يحصـــل عليها العامل لقاء عمله من قبيل الأجر.

فلا يلزم أن يكون الأجر الذى يحصل عليه العامل كله مبلغاً من النقود، وإنمـا يمكن أن يكون جزءاً من الأجر، أشـــيـاء أخرى ذات قيمـة مـاديـة كالسكن[٣٩]، والملبس، والغذاء.

ويشـــترط لاعتبـار الميزة العينيـة جزءاً من الأجر أن يتوافر فيهـا الشروط الآتية:-

أ- ألا تكون الميزة العينية من مقتضـــيات العمل: إذ يجب أن تقدم الميزة

---

[٣٧] ( ) محكمة النقض الطعن رقم ٣٦١ لسنة ٢٦ ق، جلسة ١٩٦١/٢/٢، الطعن رقم ٢٧ لسنة ٤٤ ق، جلسة ١٩٨٢/١/١١.

[٣٨] ( ) فاطمة محمد الرزاز: ذات الإشارة السابقة ، ص ٧٥٩.

[٣٩] ( ) ميزة السكن تعد من أكثر الميزات العينية إثارة للجدل لتحديد ما إذا كانت جزءا من الأجر، أم لا. لذلك اشترطت محكمة النقض المصرية، كى تعتبر ميزة السكن جزءا من الأجر، أن يوفرها صاحب العمل للعامل مقابل عمله، أما تلك التى يؤديها صاحب العمل للعامل لتمكينه من أداء العمل وإنجازه فلا تعتبر أجراً ولا تأخذ حكمه ولا تكسب العامل حقاً.
الطعن رقم ٦٥٣١ لسنة ٦٣ ق جلسة ١٩٩٧/١١/٦، س ٤٨، ج ٢، ص ١١٨٤.

العينية للعامل مقابل عمله ولا تكون وسيلة، أو أداة لازمة لتمكينه من أدائه.

ب- أن يلتزم صـــاحب العمل بتقديم الميزة العينية: إذ يجب النص عليها فى عقد العمل الفردى، أو الجماعى، أو لائحة العمل، أو بناء على نص فى القانون، أو جرى العرف على منحها بشكل ثابت ومستقر.

أما إذا كانت الميزة العينية **غير منصوص عليها، وإنما يقدمها صاحب العمل لعماله على سبيل التبرع فلا تكون جزءا من الأجر .**

ج- أن تقدم الميزة بدون مقابل: فهى تقدم للعامل مقابل عمله، ومن ثم لا يجوز لصاحب العمل أن يستوفى أى مبلغ من العامل لقاء تقديمها له.

فإذا استوفت الميزة العينية التى تصرف للعامل الشروط السابقة فإنها تعتبر أجراً أو جزءاً من الأجر.

٥- المنـــــح:

المنحة هى مبلغ من النقود يعطى للعامل علاوة على أجره فى مناسبات معينة، كالأعياد، والزواج، والولادة، والمنحة التى يعطيها صـــاحب العمل لعماله بمناسبة نهاية السنة المالية، والتى تعرف باسم (المكافأة السنوية)[٤٠].

وقد تأخذ المنحة شكل المكافأة حين يقدمها صاحب العمل للعامل جزاء أمانته وإخلاصه وتفانيه فى العمل.

والمنحة على هذا النحو ليســـت لها صـــفة الإلزام، بل هى من قبيل التبرع، فالأصـــل أنها اختيارية، ولصـــاحب العمل مطلق الحرية فى تحديد قيمتها، وتعيين المستفيدين منها، ولا يلزم **بتكرارها.**

وقد تصـــبح المنحة جزءاً من الأجر، وتفقد صـــفة التبرع، إذا التزم صاحب العمل بأدائها بموجب عقد العمل فردياً، كان أم جماعياً، أو بموجب لائحة تنظيم العمل، أو إذا جرى العرف بمنحها.

ولم يكتف المشـــرع بهذا فقط بل ينبغى أن تتوافر فى المنحة ثلاث شروط وهما العمومية، والثبات، والدوام.

---

[٤٠] ( ) فاطمة محمد الرزاز: " الأجر الأدنى للعامل فى قانون العمل المصرى "، مرجع سابق، ص ٧٦١ وما بعدها، المختار أعمرة: " التنظيم القانونى للحد الأدنى للأجر فى ظل المتغيرات الاقتصادية "، مرجع سابق، ص

٦- البــــــدل:

البدل أما أن يُعطى إلى العامل عوضــاً له عن نفقات يتكبدها فى ســبيل تنفيذه لعمله، وهو على هذا الوضـــع لا يعتبر جزءاً من الأجر ولا يتبعه فى حكمه. و إما أن يُعطى له لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها فى أدائه لعمله فيعتبر جزءاً من الأجر مرهوناً بالظروف التى دعت إلى تقريره فيستحق بوجودها، وينقطع بزوالها[1]، تطبيقاً لذلك، فإن " بدل السـفر وبدل الســـيارة "، لا يعتبران جزءاً من الأجر، ولا يتبعانـه فى حكمه، إذا كان أداؤهما للعامل عوضاً عن نفقات يتكبدها بسبب ما يقتضيه تنفيذ عمله. أما " بدل ظروف أو مخاطر الوظيفة " يعتبر جزءاً من الأجر.

٧- الوهبة (البقشيش):

قد تكون الوهبة (أو البقشــيش) هى كل أجر العامل، أو جزءاً منه ومن ثم لا تجوز أن تقل عن الحد الأدنى للأجر، والأمر لا يثير صــعوبة متى قام صـــاحب العمل بدفعها لعماله، ولكن غالباً ما يقوم عملاء المشـــروع بدفعها للعامل الذى قام بخدمتهم، تعبيراً عن إرتياحهم لأسلوبه فى أداء الخدمة ومن ثم يقع على العامل عبء إثبات أن مقدار ما يحصـــل عليه من وهبة أقل من الحد الأدنى المقرر للأجر[2].

وهذه الإشـكاليات هى التى حملت المشــرع المصــرى على تقرير عدة شـــروط لكى يتم احتســـاب الوهبة ضـــمن العناصـــر المكونة للأجر الأدنى كضـــرورة أن تكون العادة قد جرت بدفعها[3] وأن يكون لها قواعد تســـمح بتحديدها.

---

[1] محكمة النقض الطعن رقم ١١٠٧ لسنة ٤٧ ق جلسة ١٩٧٩/٦/١٧ س ٢٠ ص ٦٦٥، والطعن رقم ٣٧٤ لسنة ٤٩ ق جلسة ١٥/ ١٩٧٩/١٢ س ٣٠ ص ٢٨٧

[2] Cass.Soc., 29 Nov 1962,Bull.Civ.n° 89

[3] يلاحظ أنه قد جرى نقاش فى مجلس الشعب حول ما إذا كان المقصود هو " العرف " أم " العادة "، وانتهى النقاش إلى أن المقصود هو " العادة " الركن المادى للعرف فحسب بمعنى أن تكون عادة الناس قد جرت على أداء الوهبة لعمال المنشأة، ولا يشترط توافر العنصر المعنوى (الاعتقاد بالالتزام بدفع الوهبة .
يُراجع فى هذا الشأن:
مضبطة الجلسة الخامسة دور الإنعقاد الثالث (الفصل التشريعى الثامن) الأثنين ١١/١٣/ ٢٠٠٢، ص ٢٤ وما بعدها.

المطلب الثانى

كيفية تحديد الأجر وضمانات الوفاء به

يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردى أو إتفاقية العمل الجماعى أو لائحة المنشأة، فإذا لم يحدد الأجر بأى من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة فى الجهة التى يؤدى فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المختصة تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة (مادة (٣٦) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣). .

<u>القواعد التى تحكم الوفاء بالأجر :-</u>

١- يتعين على صاحب العمل عند الوفاء بالأجر مراعاة قاعدة " للعمل المساوى أجر مساوى " أى عدم جواز التمييز فى الأجور بين عماله الذين يقومون بذات العمل أو عمل مماثل سواء كان التمييز على أساس الجنس أو الأصل أو الدين أو العقيدة أو اللغة المادة (٣٥) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، إلا إذا استند إلى عناصر موضوعية تبرر له تلك التفرقة[٤].

٢- يجب أن يكون الوفاء بالأجر وغيره من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانوناً (مادة (٣٨) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣).

٣- يجب أن يؤدى الأجر فى أحد أيام العمل وفى مكانه. ويبطل الإتفاق على الوفاء بالأجر فى غير مكان العمل إلا إذا كان الإتفاق يحقق مصلحة العامل، كأن يحوله على حسابه بأحد المصارف بناء على طلبه دون إجبار

---

[٤] (Soc., 15 mai 2007, N° de pourvoi: 05-42894 05-42895, Bulletin 2007, V, N° 75.)

من صاحب العمل. كما يصح الإتفاق على مكان آخر خلاف مكان العمل إذا استحال الوفاء على صاحب العمل ([٤٥])

٤- العمال المعينون بأجر شهرى تؤدى أجورهم مرة على الأقل فى الشهر (مادة (٣٨(أ)) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣).

٥- إذا كان الأجر بالإنتاج واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل وأن يؤدى له باقى الأجر خلال الأسبوع التالى لتسليم ما كلف به (مادة (٣٨(ب) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣).

٦ - فى حالة العمل بنظام غير الأجر الشهرى أو الأجر بالانتاج يجب أن يؤدى الأجر أسبوعياً (مادة (٣٨(ج)) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣).

٧- يجب أن يؤدى صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فى حالة إنتهاء علاقة العمل فور إنتهاء هذه العلاقة إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب فى هذه الحالة على صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع المبالغ المستحقة له فى مدة لا تجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل له بهذه المستحقات (مادة (٣٨(د)) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣).

٨- لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع أو خدمات من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو ما يقدمه من خدمات، ولكن هذا التحريم موجه لصاحب العمل وليس للعامل، فيجوز للعامل أن يقوم بالشراء بمحض إرادته (مادة (٤٢) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣([٤٦])

[٤٥]) فايز السيد جاد اللمساوى وأشرف فايز اللمساوى، موسوعة قانون العمل الجديد، المجلد الأول، ٢٠٠٤، دار عماد لتوزيع الكتب القانونية، ص٢٦٩

[٤٦]) عبد الحميد قطب بلال، الموسوعة العمالية، مطبعة علاء الدين، ٢٠٠٩، ص. ١٨٣

٩- يجب أن يوقع العامل بما يفيد إستلامه للأجر فى الكشوف المعدة لذلك حتى يتم إبراء ذمة صاحب العمل من أداء الأجر على أن تشمل هذه الكشوف مفردات الأجر، ويسلم صاحب العمل إلى عماله من الأطفال أجورهم أو مكافآتهم أو غير ذلك مما يستحقونه قانوناً ويكزن هذا التسليم مبرئاً لذمته (مواد (٤٥، ٤٦) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

١٠- يحظر على صاحب العمل أن ينقل العامل بالأجر الشهرى إلى فئة عمال اليومية أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعى أو بالساعة أو بالإنتاج، وذلك حماية للعامل إذا اتفق مع صاحب العمل على طريقة معينة لاحتساب الأجر فلا يجوز لصاحب العمل تعديل تلك الطريقة إلا بموافقة العامل كتابة وعلى أن يظل العامل متمتعاً بالحقوق التى يكون قد كسبها فى المدة التى قضاها بالأجر الشهرى (مادة ٤٠ من من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣)[٤٧].

يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا نقل العامل بالأجر الشهرى إلى فئة عمال اليومية أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعى أو بالساعة أو بالإنتاج بدون موافقة كتابية من العامل. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود (مادة (٢٤٧) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣).

<u>إستحقاق العامل للأجر رغم عدم أداء العمل :</u>

العبرة فى استحقاق العامل للأجر <u>هو إحتباسه فى خدمه صاحب العمل ساعات معينة</u> من أجل تأدية العمل المطلوب منه تحت إدارة وإشراف صاحب العمل .

ومتى تم ذلك وحالت دون قيام العامل بعمله أسباب خارجة عنه –فإنه يستحق أجره وفقاً لما نصت عليه المادة ٤١/ عمل ، بقولها :

---

[٤٧] (أ) فايز السيد جاد اللمساوى و أشرف فايز اللمساوى، موسوعة قانون العمل الجديد، المجلد الأول، ٢٠٠٤، دار عماد لتوزيع الكتب القانونية، ص ٢٨٢ و ٢٨١).

" إذا حضر العامل إلى مقر عمله فى الوقت المحدد للعمل وكان مستعدا لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل إعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق كامل أجره .

أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل إستحق نصف أجره " .

ويلاحظ أن نص المادة ٤١ / عمل لاتفرق بين ما إذا كان المنع يرجع إلى خطأ إرتكبه صاحب العمل ، أو إلى فعل لايعتبر خطأ ، فالحكم واحد فى الحالتين وهو إستحقاق العامل لأجره .

وقد يكون فعل صاحب العمل خطأ عمديا ، كما لو كان المنع مقصودا به الإضرار بالعامل (كما لو أغلق صاحب العمل المنشأة للضغط على العمال فى نزاع بينه وبينهم) ، وقد يكون فعل صاحب العمل غير عمدى (كإهماله صيانة الألات مما يترتب عليه تلفها وتوقفها عن العمل) ، فيظل صاحب العمل ملزما فى الحالتين بأداء أجر العامل متى توافرت شروط المادة (٤١ عمل) .

وإذا كان المنع من العمل ، بسبب يرجع إلى صاحب العمل فإن العامل يستحق أجره عن كل المدة التى لم يشتغل فيها ، وليس عن اليوم الأول فقط ، كما قد يوحى بذلك ظاهر النص محل التعليق .

أما إذا حضر العامل إلى مقر العامل وحالت دون مباشرته لعمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل ، التزم صاحب العمل بدفع نصف أجر العامل .

<u>وحديثاً</u> ، ثارت وقائع قضية تتلخص فى رغبة صاحب العمل فى إسترداد جزء من الأجور الممنوحة للعامل لإكتشافه قيام هذا الأخير بممارسة بعض الأنشطة غير المتعلقة بالعمل فى أثناء وقت ومكان العمل .

ورفضت المحكمة إجابة صاحب العمل فى طلبه تأسيساً على أن صاحب العمل ملتزم بدفع أجر العامل طالما كان الأخير تحت تصرف وإمره صاحب العمل ، ولم يرفض القيام بالأعمال بالموكولة إليه [٤٨].

المطلب الثالث

الحماية القانونية للأجرمن الإقتطاع

لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع جزاء الخصم من أجر العامل إلا فى الحالات الأتية وبمراعاة ضوابط محددة :-

- **الاقتطاع كجزاء تأديبى** :- لايجوز توقيع جزاء الخصم على العامل عن المخالفة الواحدة بما يزيد على أجر خمسة أيام ، ولايجوز أن يقتطع من أجر العامل وفاء للجزاءات التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد.

وإذا حدد الخصم بنسبة محددة من الأجر اعتبر أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسي اليومي للعامل.

- **الاقتطاع إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله في فقد أو إتلاف مهمات أو آلات أو خامات أو منتجات يملكها صاحبالعمل أو كانت في عهدته فى إتلاف معدات واللات صاحب العمل :-**

ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجره على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل أمام المحكمة العمالية المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون ووفقا للمدد والإجراءات الواردة بها.

---

[٤٨] Social Chamber, 3 May 2018, no. 16-2٥,٧٤٨

فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذى قدره للإتلاف أو قضى له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سب سبعة أيام من تاريخ صدور قرار اللجنة.

ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفى مستحقاته بطريق الاقتطاع وفقا لحكم هذه المادة إذا بلغ مجموعها أجر شهرين.

- **الاقتطاع وفاءً لقرض** :- لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من (١٠ %) وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض ، ويسرى ذلك الحكم على الأجور المدفوعة مقدما.
- **الاقتطاع وفاءً لدين على العامل :-** لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجرالمستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود (٢٥ %) من هذا الأجر ، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى ٥٠% في حالة دين النفقة ،

وعند التزاحم يقدم دين النفقة ، ثم ما يكون مطلوبا لصاحب العمل بسبب ما أتلفه العامل من أدوات أو مهمات ، أواستردادا لما صرف إليه بغير وجه حق ، أو ما وقع على العامل من جزاءات.

ويشترط لصحة النزول عن الأجر في حدود النسبة المقررة بهذه المادة أن تصدر به موافقة مكتوبة من العامل .

المطلب الرابع

الحد الأدنى للأجر

تزايد فى الآونة الأخيرة الاهتمام بنظام الحد الأدنى للأجور كخيار سياسى يُمكن من خلاله تعزيز العدالة الاجتماعية من جهة، ومحاولة إعادة التوازن للاقتصاد الوطنى الذى غالباً ما تعصف به الأزمات الاقتصادية العالمية من جهة أخرى[49].

ولعل ما عول على ذلك النظام وجود بعض التجارب الدولية التى أثبت فيها الحد الأدنى للأجر قدرته على النهوض بتلك الأهداف. ففى المملكة المتحدة – على سبيل المثال - وُصف الحد الأدنى القومى للأجر بأنه من أنجح السياسات الحكومية التى طُبقت منذ ثلاثين عام[50].

وفى البلدان العربية أيضاً شهد ذلك النظام اهتماماً كبيراً فى أعقاب موجة المد الثورى التى شهدتها تلك البلاد خلال الفترة التى عُرفت دولياً بالربيع العربى رغبةً فى تحقيق العدالة الاجتماعية، وحمايةً للفئات الأقل دخلاً.

أولاً : تعريف الأجر الأدنى وطرق تحديده .

يُقصد بالأجر الأدنى وفقاً لدراسة أجرتها منظمة العمل الدولية "الأجر المنصوص عليه قانوناً والذى يُدفع للعامل مقابل ما أدَّاه من عمل خلال فترة زمنية معينة، ولا يجوز النزول عنه سواءً فى عقود العمل الفردية أو الجماعية، ويتم تحديده بطريقة تكفل تلبية احتياجات العمال وأسرهم، مع الأخذ فى الاعتبار الظروف الاقتصادية والاجتماعية"[51].

---

[49] ILO: World of Work Report 2013: Repairing the economic and social fabric,Geneva, p ٤٧

[50] Uma Rani and Patrick Belser: The effectiveness of minimum wages in developing countries: The case of India, International Journal of Labour Research 2012 Vol.4 Issue1,p.46

[51] ILO : Minimum Wages Systems : General Survey of the reports on the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), International Labour Conference: 103rd session, first edition 10 feb 2014, p. 19

أما المشرع المصري، فلم يعطِ تعريفاً دقيقاً للحد الأدنى للأجر مكتفياً ببيان مفهومه العام، وذلك من خلال المادة (١/٣٤) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والتى تنص على أن "يُنْشأ مجلس قومى للأجور برئاسة وزير التخطيط، يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومى بمراعاة نفقات المعيشة، وبإيجاد الوسائل والتدابير التى تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار " ([2]).

وعرفه الفقه بأنه: "حد الدفاع الاجتماعى المستحق لكل عامل تنطبق عليه أحكام قانون العمل، والذى لا يجوز النزول عنه باعتباره الحد الأساسى اللازم لإشباع الحاجات الإنسانية الضرورية دونما إخلالٍ بالتوازن الاقتصادى الواجب مراعاته بين الأجور والأسعار"([3]).

ويمكننا تعريف الحد الأدنى للأجر بأنه " إحدى السياسات التى تتبناها الدولة من أجل محاربة الفقر وتحقيق العدالة الاجتماعية وذلك بالنص قانوناً على أجر يثبت لأقل العمال مهارة فور إبرامه عقد العمل ودون أن يتوقف استحقاقه له على أيه اشتراطات أخرى،ويتم تحديده بمراعاة مبدأ الثلاثية ووفقاً لمعايير واقعية تواءم بين الاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية من ناحية ، وتضمن مراجعته بصورة دورية من ناحية أخرى

نصت المادة ٣٢ من قانون العمل الملغى رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ على أن: "يكون الحد الأدنى للأجور بالنسبة للعاملين الخاضعين لأحكام هذا القانون، هو الحد الذى تحدده التشريعات العامة للدولة الصادرة فى هذا الشأن.

---

[2] ( ) كما عرفه المشرع الفرنسى بأنه "الحد الأدنى الذى يضمن للعمال ذوى الأجور المتدنية قدرة شرائية، ومساهمة فى التنمية الاقتصادية للأمة "

Article L3231-2 du code du travil “Le salaire minimum de croissance assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles:
1° La garantie de leur pouvoir d'achat ;
2° Une participation au développement économique de la nation.

[3] ( ) أحمد حسن البرعى ورامى البرعى: مرجع سابق ، ص ٢٣٣ ; المختار أعمرة: "التنظيم القانونى للحد الأدنى للأجر فى ظل المتغيرات الاقتصادية"، رسالة دكتوراه، دراسة مقارنة، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، سنة٢٠٠٥، ص ٤٨ وما بعدها.

ويجوز زيادة الحد الأدنى بالنسبة للعاملين فى بعض الصناعات أو المهن أو الأعمال أو فى بعض المناطق الجغرافية بموجب القرارات التى تصدرها اللجان المنصوص عليها بالمادة ٧٩ من هذا القانون، ولا تدخل الوهبة وما يتناوله العامل من طعام فى حساب الحد الأدنى للأجر"[٤].

وباستقراء النص السابق، يمكننا القول أن تحديد الحد الأدنى للأجر – بالنسبة للعاملين فى القطاع الخاص – كان يتم وفقاً لقرارات حكومية وذلك من خلال قرار صادر عن لجنة الأجور المشكلة بقرار وزير العمل وفقاً لنص المادة (٧٩) من ذات القانون[٥]، ورغم مخالفة ذلك لمستويات العمل الدولية والعربية إلا أن ذلك كان يتفق وطبيعة النظام الاقتصادى والسياسى فى مصر آنذاك[٦].

بيد أن التحولات التى شهدتها مصر، لاسيما الاتجاه نحو الأخذ بنظام السوق، وإطلاق آليات العرض والطلب، استلزم من واضعى قانون العمل الجديد الالتفات إلى أهمية الالتزام بالمستويات الدولية فى هذا الصدد، واحترام المبادئ التى تقررها الاتفاقيات الدولية والإقليمية العربية.

وجاء قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ليعدل من نظام تحديد الحد الأدنى للأجر، وقواعد زيادته بما يتسق وتلك المستويات، ويتماشى مع الاتجاهات الاقتصادية الجديدة؛ وذلك بإنشاء مجلسٍ قومى للأجور يُراعى فى تشكيله أطراف مبدأ الثلاثية، إلا أن هذا المجلس ظل ملتزماً للصمت تجاه وضع حد أدنى للأجر منذ نشأته حتى صدور حكم محكمة القضاء الإدارى عام

---

[٤] تجدر الإشارة إلى أنه لم يكن لهذا النص نظير فى قانون العمل الملغى رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩.

[٥] كانت المادة ٧٩ من قانون العمل الملغى تنص على أن "يشكل وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بقرارات منه لجان معاونة أو استشارية فى مجالات الاستخدام والتدريب المهنى والأجور سواء على مستوى الجمهورية أو المحافظة أو القطاع... وتحدد القرارات اختصاصات هذه اللجان وطريقة وكيفية سير العمل بها ومدى إلزامية قراراتها. وتضم اللجان المشار إليها ممثلين عن الجهة الإدارية المختصة وأصحاب الأعمال والعمال ومن يرى الاستعانة بخبراتهم ".

[٦] تجدر الإشارة إلى أن جميع الاتفاقيات الدولية والعربية الخاصة بتحديد الأجر الادنى توصى بأهمية تحديده بعد أخذ رأى الشركاء الاجتماعين تعزيزاً لقيمة الحوار الاجتماعى.
أنظر أحمد حسن البرعى ورامى البرعى: "الوسيط فى التشريعات الاجتماعية"، شرح عقد العمل الفردى وفقاً لأحكام القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠٠٩، ص ٢٣٣.

٢٠١٠ والذى قضى "بإلغاء القرار السلبى بامتناع المجلس عن وضع حد أدنى للأجر"[٥٧].

طرائق تحديد الأجر الأدنى [٥٨]:

يتم تحديد الحد الأدنى للأجر فى مصر بإحدى طريقتين وهما:

الطريقة الأولى: تحديد الحد الأدنى للأجر بمعرفة المجلس القومى للأجور بعد توافق أطراف الحوار الاجتماعى.

نصت المادة (٣٤) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أن: " ينشأ مجلس قومى للأجور برئاسة وزير التخطيط يختص بوضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومى بمراعاة نفقات المعيشة، وبإيجاد الوسائل والتدابير التى تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار.

كما يختص المجلس بوضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن ٧% من الأجر الأساسى الذى تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية.

وفى حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها، يعرض الأمر على المجلس القومى للأجور لتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها فى خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه.

ويصدر رئيس مجلس الوزراء خلال ستين يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون **قراراً بتشكيل** هذا المجلس ويضم فى عضويته الفئات الآتية:

١ ـ أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم.

٢ – أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم هذه المنظمات.

٣ – أعضاء يمثلون الاتحاد العام لنقابات عمال مصر يختارهم الاتحاد.

---

[٥٧] محكمة القضاء الإدارى الطعن رقم ٢١٦٠٦ لسنة ٦٣ ق، جلسة ٢٠١٠/٣/٣٠.

[٥٨] ( )

ويراعى أن يكون عدد أعضاء الفئة الأولى مساوياً لعدد أعضاء الفئتين الثانية والثالثة معاً وأن يتساوى عدد أعضاء كل من الفئتين الثانية والثالثة.

ويحدد فى قرار تشكيل المجلس اختصاصاته الأخرى ونظام العمل. "

وصدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٨٣ لسنة ٢٠٠٣ مفصلاً تشكيل المجلس واختصاصاته ونظام العمل به[٥٩]

---

[٥٩]() نصت المادة (المادة الأولى) من قرار مجلس الوزراء رقم ٩٨٣ لسنة ٢٠٠٣ على أن: يشكل مجلس قومى للأجور برئاسة وزير التخطيط، وعضوية:
أولاً - أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم:
- وزير القوى العاملة والهجرة أو من ينيبه.
- وزير التأمينات والشئون الاجتماعية أو من ينيبه.
- وزير القوى العاملة والهجرة أو من ينيبه.
- وزير التموين والتجارة الداخلية أو من ينيبه.
- وزير قطاع الأعمال العام أو من ينيبه
- وزير المالية أو من ينيبه.
- رئيس الجهاز المركزى للتعبئة والإحصاء أو من ينيبه.
- رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أو من ينيبه.
- أمين عام المجلس القومى للمرأة أو من ينيبه.
ثانياً: أعضاء يمثلون أصحاب الأعمال والعمال:
- أربعة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال تختارهم منظماتهم.
- أربعة أعضاء يمثلون العمال يختارهم الاتحاد العام لنقابات عمال مصر.
ولرئيس المجلس أن يدعو لحضور جلساته من يرى الاستعانة بهم من المتخصصين دون أن يكون لهم صوت معدود من المداولات.
كما أن للمجلس أن يدعو من يرى حضوره ممثلاً لإحدى الجهات عند نظر موضوع يخص هذه الجهة.
- نصت (المادة الثانية)على أنه: يجوز للمجلس أن يشكل من بين أعضائه ومن غيرهم لجاناً فرعية لدراسة الموضوعات المعروضة عليه والتى يحيلها إليها،ويشترك فى هذه اللجان عدد متساوى من ممثلى كل من الأعضاء بحكم وظائفهم وممثلى أصحاب الأعمال والعمال.
- نصت(المادة الثالثة) على أن يختص المجلس القومى للأجور بما يلى:
- وضع الحد الأدنى للأجور على المستوى القومى بمراعاة نفقات المعيشة والوسائل والتدابير التى تكفل تحقيق التوازن بين الأجور والأسعار.
- وضع الحد الأدنى للعلاوات السنوية الدورية بما لا يقل عن (٧بالمائة) من الأجر الأساسى الذى تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية.
- النظر فيما يعرض عليه من متطلبات المنشآت التى تتعرض لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها، وتقرير ما يراه ملائماً مع ظروفها وذلك من خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه.
- تحديد هيكل الأجور لمختلف المهن، والقطاعات، والأنشطة بالدولة لتحقيق التوازن المطلوب فى توزيع الدخل القومى من خلال:

- " تشخيص المشاكل والعيوب القائمة فى نظم وأحكام سياسات الأجور، والحوافز السائدة فى مختلف المهن والقطاعات (حكومى، عام، خاص) و أماكن العمل، وأجور وفئات العمال الأولى بالرعاية فى بعض الأنشطة والمناطق الجغرافية التى تتدهور فيها أوضاع الأجور ".
- " دراسة الاتفاقيات والتوصيات والقرارات الصادرة عن المنظمات الدولية، والعربية الخاصة بمشاكل الأجور وإبداء الرأى فيها، وتحليل الإحصائيات المتاحة للأجور والمتغيرات الاقتصادية بالتنسيق مع الجهات المعنية والاستفادة منها فى وضع وتعديل سياسات الأجور."

وبمقتضى المادة (٣٤) سالفة الذكر أنشأت الدولة المجلس القومى للأجور برئاسة وزير التخطيط يتولى وضع الأجر الأدنى على المستوى القومى، إذ لا يجوز أن يترك تحديد أجر العمال لهوي أرباب الأعمال من أصحاب رأس المال دون التزام منهم بحد أدني للأجور، مستغلين حاجة العمال إلي العمل، وإجبارهم علي تقاضي أجور غير عادلة،
لا تتناسب مع الأعمال التي يؤدونها، ولا تساير ارتفاع الأسعار وزيادة نفقات المعيشة.

ورغم وجود هذا النص إلا أن هذا المجلس لم يحرك ساكناً، ولم يقم بتحديد الحد الأدنى للأجر فى القطاع الخاص ظناً من الدولة أن تشكيل المجلس هو غاية المراد من النص، وأن الهدف من هذا الالتزام القانونى هو استكمال الشكل الحضاري أمام العالم دون أن يكون له أثره الفعلي علي روافد الحياة الواقعية للعاملين.

ولايمكن أن ننكر محاولات القضاء الإدارى فى هذا الشأن ، إذ صدر حكم من محكمة القضاء الإدارى الذى يقضى بضرورة تحديد حد أدنى للأجور [٦٠]؛قد تحدد عام ٢٠١١ أجر أدنى بقيمة ٧٥٠ جنية إثر مفاوضات مع اتحاد الصناعات وجمعيات رجال الأعمال، ومع تراجع ثورة ٢٥ يناير أغفل الكثير من رجال الأعمال تطبيق الاتفاقية.

- " لوضع السياسات الخاصة بالإنفاق وأنماط الاستهلاك والحدود الدنيا والقصوى للأجور للاستدلال على مستويات، وطرق الإنفاق المعيشى للأسر المصرية وتقديم المقترحات فى هذا الشأن ".
- " رسم السياسة القومية للأجور، ووضع برامج قومية شاملة لها فى علاقتها بالإنتاجية والمستوى العام للأسعار ومستويات المعيشة ".
- " إجراء الدراسات اللازمة على المستوى القومي لإعادة النظر فى الحد الأدنى للأجور مع مقترحات دورية لا تجاوز ثلاث سنوات على الأكثر ".

(المادة السابعة) ينشر هذا القرار بالوقائع المصرية ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره. جريدة الوقائع المصرية العدد ١٣٧ الصادر بتاريخ ٢١ يونية ٢٠٠٣.
وتجدر الإشارة إلى أنه قد صدر فى عام ٢٠١١ قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٣٣ بشأن إعادة تشكيل المجلس القومى للأجور وتحديد اختصاصاته. وقد اقتصر التعديل على استبدال ثلاثة بحكم وظائفهم وخبراتهم، حيث تم استبدال وزير التموين والتجارة الداخلية بوزير الصناعة والتجارة الخارجية أو من ينيبه، كما تم استبدال أمين عام المجلس القومى للمرأة بوزير الدولة للتنمية المحلية، وأخيراً تم استبدال وزير التأمينات والشئون الاجتماعية بوزير التضامن والعدالة الاجتماعية.
أنظر جريدة الوقائع المصرية العدد ٢٠٤ تابع (ب) بتاريخ ٦ سبتمبر ٢٠١١.

[٦٠]) محكمة القضاء الإدارى الطعن رقم ٢١٦٠٦ لسنة ٦٣ ق، جلسة ٢٠١٠/٣/٣٠، غير منشور.

ثم جاءت حكومة الببلاوى ووضعت أجر أدنى فى القطاع العام بقيمة ١٢٠٠ جنية وتُرك القطاع الخاص دون تحديد رهينة الاتفاق بين طرفى العملية الإنتاجية [1].

الطريقة الثانية: تحديد الأجر الأدنى بواسطة اتفاقيات العمل الجماعية:

تطبيقاً لاتفاقية العمل الجماعية بوصفهل اتفاق ينظم شروط، وظروف العمل، وأحكام التشغيل بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم [2]؛ فلا يوجد من ثم ما يحول دون أن يتم تحديد الحد الأدنى للأجر بواسطة اتفاقيات العمل الجماعية [3].

كل ما هنالك هو عدم جواز تحديد أجراً أدنى من ذلك المقرر على المستوى القومى إعمالاً لنص المادة (١٥٤ عمل) والتى تقر بأنه " يقع باطلاً كل حكم يرد فى الاتفاقية الجماعية يكون مخالفاً لأحكام القانون أو النظام العام أو الآداب العامة.

وفى حالة تعارض حكم فى عقد العمل الفردى مع حكم مقابل فى الاتفاقية الجماعية يسرى الحكم الذى يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره ".

وفيما يتعلق بالخشية من جمود تلك الآلية فى تحديد الأجر الأدنى بسبب أن العمل بها قد يستمر فترة من الزمن تعجز من خلاله عن مواكبه ارتفاع الأسعار فإننا نرى أنه وفقاً للمادة (١٥٥ عمل) لا يجوز أن تزيد مدة الاتفاقية الجماعية عن ثلاث سنوات، أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين، فإذا زادت المدة فى الحالة الأخيرة عن ثلاث سنوات تعين على طرفى الاتفاقية التفاوض لتجديدها كل ثلاث سنوات فى ضوء ما يكون قد استجد

---

[1] تجدر الإشارة إلى أنه عقب صدور الحكم القضائى السابق الذكر قرر المجلس القومى للأجور تقرير حد أدنى للأجور فى القطاع الخاص يُقدر ٤٠٠ جنية وقد رفض ممثلو العمال ذلك، وتأججت الاحتجاجات العمالية آنذاك إلى أن قامت ثورة ٢٥ يناير ٢٠١١.

[2] المادة ١٥٣ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

[3] أنظر أيضاً المادة (٣٦) من ذات القانون " يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردى، أو اتفاقية العمل الجماعى، وذلك بمراعاة حكم المادتين ٣٤، ٣٥ من هذا القانون ".

من ظروف اقتصادية واجتماعية وهذا أمر يضمن المراجعة الدورية للحد الأدنى للأجر متى قامت الاتفاقية الجماعية بتحديده على مسألة مراجعة الأجر وهو أمر لم نجد مثيله فى المادة (٣٤عمل) التى تعتبر الآلية الأولى والرئيسة فى تحديد الأجر الأدنى فى مصر.

ونرى أنه قد أن الأوان لأن تكون اتفاقيات العمل الجماعية إحدى آليات تحقيق التوازن بين طرفى العملية الإنتاجية[٦٤].

المبحث الثانى

التزام صاحب العمل بالحفاظ على السلامة البدنية للعامل

المطلب الأول

حق العامل فى الراحة

أولاً :تحديد ساعات العمل اليومى والأسبوعى .

صدقت مصر على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تحديد ساعات العمل فى المنشأت الصناعية بثمانى ساعات يومياً وبثمان وأربعين ساعة أسبوعياً فى ١٠ مايو ١٩٦٠[٦٥].

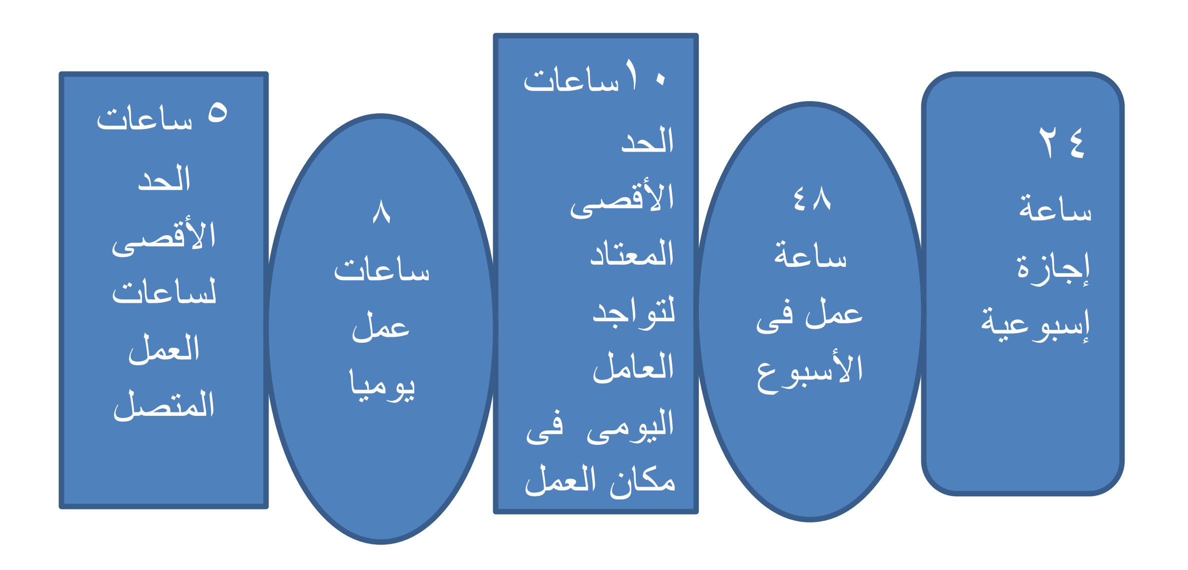
ولقد أقر قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ أنه لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثمان ساعات فى اليوم ، أو ٤٨ ساعة فى الأسبوع ، مع عدم احتساب فترات الطعام والراحة فيها كل ذلك

---

[٦٤] وقد ذهب جانب من الفقه إلى القول بأن أن الركون إلى الاتفاقية الجماعية لتحديد الأجر الأدنى للعامل يقتضى أن تكون النقابات العمالية قد وصلت إلى درجة من التطور والقوة تمكنها من القيام بالمفاوضات لصالح العمل والحصول لهم على أفضل نتائج وهذا الوضع غير متوافر فى مصر، أما بالنسبة لفرنسا فبالرغم من أن التنظيم النقابى قد بلغ أوج تطوره وله القدرة على المفاوضة لصالح العمال الخاضعين له إلا أنه يجب ألا ننسى بعض النقابات التى لا تضم عدداً كبيراً من العمال حتى يمثلوا قوة ضاغطة، كما أن هناك بعض العمال الذين لا ينتظمون فى تنظيم نقابى بالمعنى الصحيح وهؤلاء يحتاجون إلى حماية تشريعية .
كما أن الاتفاقيات الجماعية تعجز عن تحقيق وحده مستوى الأجر الأدنى لكافة العمال، كما يحدث بالنسبة للتشريع.
راجع فى هذا الشأن: عماد مصطفى العتال: الحماية القانونية للأجر فى القانونين السورى والمصرى، رسالة لنيل درجة الماجستير فى الحقوق، جامعة القاهرة ١٩٩٧، ص٦٠ .

[٦٥] صدرت الاتفاقية عن مؤتمر العمل الدولى فى دورته الأولى والمنعقد فى واشنطن فى ٢٩ اكتوبر ١٩١٩.

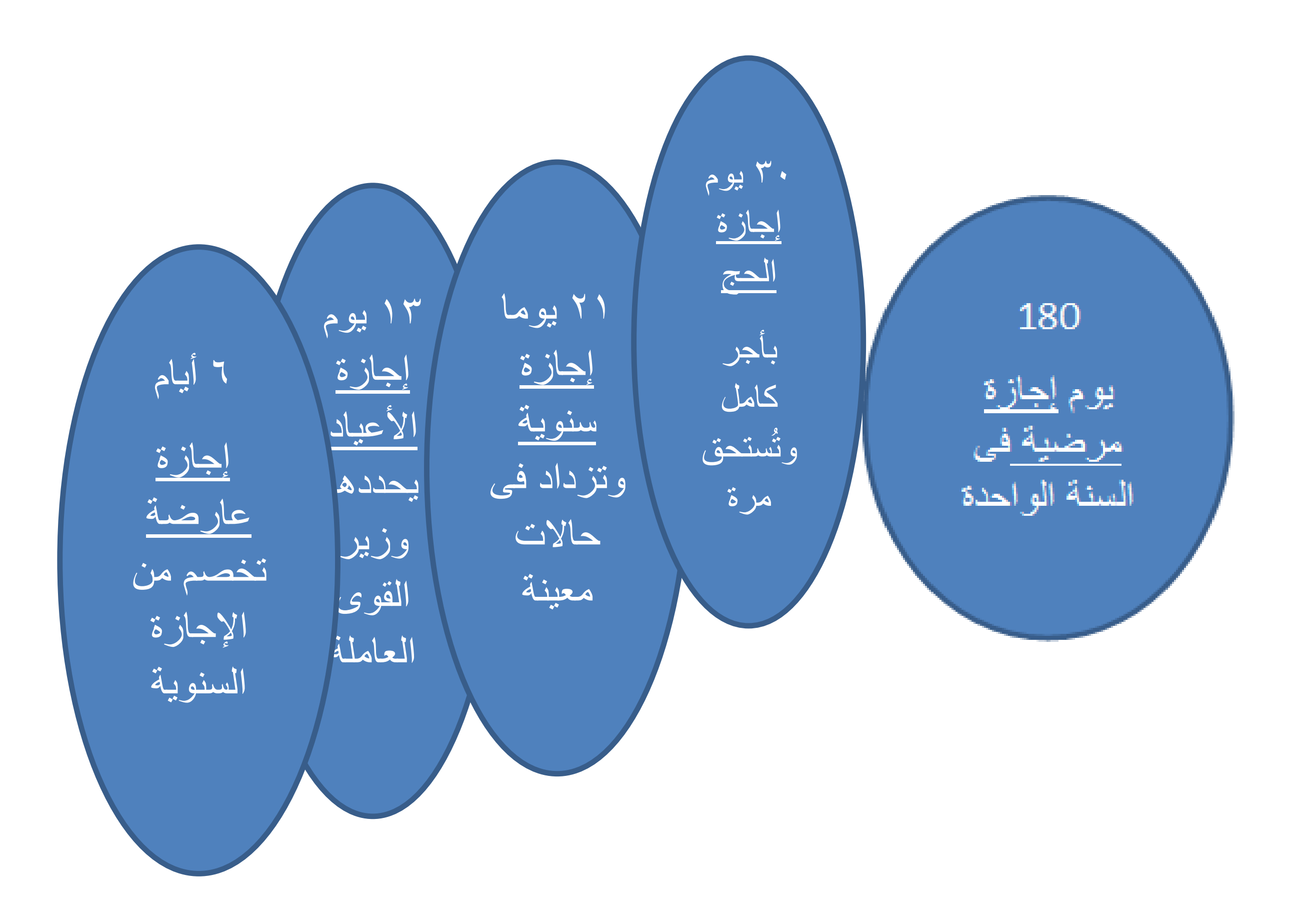
مع مراعاه أحكام القانون الخاص بالمنشأت الصناعية رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ ، ويجب ان يتخلل ساعات العمل فتره او اكثر للطعام والراحة لا تقل جميعها عن ساعة شريطة ألا يعمل العامل اكثر من خمس ساعات متصلة.



ويشترط ألا يستمر تواجد العامل فى مكان العمل أكثر من عشر ساعات يوميا عدا الأعمال المتقطعة بطبيعتها يشترط الا يزيد تواجد العامل عن اثنتى عشرة ساعة فى اليوم الواحد.

- هذا ويجب على صاحب العمل أن يضع على الابواب الخاصه بالدخول و لخروج للعمال ما يعلمهم بايام الاجازات وساعات الراحة. يجب تنظيم العمل بما يضمن للعامل اجازة مدفوعة الاجر لمده لا تقل عن اربعة وعشرون ساعه كل ستة ايام عمل متصلة. ويستثنى من ذلك الأعمال التى تكون فى مناطق نائية حيث يجوز تجميع اجازات العامل عن مده لا تزيد عن ثمانية أسابيع ويراعى ان يكون احتساب الاجازه من توقيت وصول العامل الى اقرب نقطه بها مواصلات وتنتهى من هذه النقطة ايضاً.

ثانياً :حق العامل فى الإجازات .



أولاً :الأجازات السنوية

- **ما هى مدة الاجازة السنوية؟**
- **ما هى الأعمال التى يستحق العاملون بها زيادة فى الإجازة السنوية؟**
- **هل يجوز للعامل النزول عن أجازاته؟**
- **لمن يكون الحق فى تحديد موعد الاجازة السنوية؟**
- **هل يحق لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الاجازة؟**
- **ما هو جزاء مخالفة الأحكام الخاصة بالإجازة السنوية؟**

تهدف الإجازة السنوية إتاحة الفرصة للعامل لاستعاده نشاطه وتجديد قواه مما ينعكس بدوره على الإنتاج ، وهو ما يحقق مصلحة العامل وصاحب العمل معاً () وتختلف مدد الإجازة السنوية بحسب مدة خدمة العامل مع مراعاة بعض الاعتبارات كالسن وطبيعة العمل وذلك وفقاً للأتى :

يستحق العامل الذى قضى عام كامل اجازه سنوية قدرها ٢١ يوم بأجر كامل لمن أمضى فى الخدمة سنة كاملة .

أما العامل الذى تقل مدة خدمته عن سنة تحسب إجازته السنوية حسب ما قضاه من مدة ، وبشرط ألا تقل مدة خدمته عن سته أشهر فإذا قضى ستة أشهر أستحق نصف ال ٢١ يوم ، أما إذا قضى ٨ أشهر استحق أسبوعين وهكذا .

<u>هناك اعتبارات تؤدى إلى زيادة مدة الإجازة السنوية ألا وهى :-</u>

- **أقدمية العامل:-**
  تزاد مدة الإجازة السنوية إلى ٣٠ يوم **لمن قضى عشر سنوات فى الخدمة لدى صاحب عمل أو أكثر** وبالتالى لايشترط أن تكون مدة الخدمة لدى نفس صاحب العمل .
- **سن العامل :-**

يستحق العامل **<u>متى تجاوز سن الخمسين</u>** إجازة سنوية قدرها ٣٠ يوما .

مع عدم احتساب الاعياد والاجازات الرسمية والعطلات الاسبوعية فى تلك الأيام .

- **طبيعة العمل الذى يؤديه العامل :-**

إذا كانت الأعمال التى يقوم بها العامل من الفئات الصعبة ،أو الخطره ، أو المضره بالصحة او بالمناطق النائية **تزداد الإجازة السنوية ٧ أيام على المده السابقة**.

وعلى ذلك فإن القاعدة العامة أن الإجازة السنوية مرتبطة بمدة الخدمة ، وأقدمية العامل فى المشروع وعليه فالزيادة التى قررها المشرع تكون وفقا للأتى العامل الذى كان يستحق ٢١ يوما تزاد اجازته الى ٢٨ يوما ، والعامل الذى كان يستحق ٣٠ تزداد إجازته إلى شهر وسبعة أيام .

ويلتزم العامل بالقيام بالإجازة فى التاريخ وللمدة التى حددها صاحب العمل ، وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه فى اقتضاء مقابلها .

وفى جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية مدتها ١٥ يوما منها ٦ أيام متصلة على الأقل ، ويلتزم صاحب العمل بتسويه رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات على الأكثر فإذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاد العامل رصيد أجازته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد. مع عدم جواز نزول العامل عن أجازته بأى حال من الاحوال.

لا يدخل فى حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية (مادة (٤٧(١)) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣).

الراجح هو أن العامل لبعض الوقت يستحق أجازة سنوية مدفوعة الأجر بالقدر الذى يتناسب مع مدة الخدمة، فطالما كانت تربط العامل بصاحب العمل علاقة تبعية وكان العامل خاضعاً لرقابة رب العمل فهو يستحق الإجازة السنوية وذلك سواء كان عاملاً لكل الوقت أو لبعض الوقت ()[٦].

لم يتعرض القضاء المصرى للأجازة السنوية مدفوعة الأجر بالنسبة للعاملون لبعض الوقت، وعلى الرغم من ذلك، فإن المادة ٢/١ من توصية منظمة العمل الدولية رقم ٤٧ بشأن الإجازات مدفوعة الأجر، قد نصت على أنه "ينبغى فى الأشغال التى لا تؤدى بإنتظام على مدار السنة، أن يعتبر شرط إستمرارية الخدمة مستوفى إذا عمل الشخص المعنى عدداً معيناً من الأيام خلال فترة مقدرة". وكانت مصر قد وافقت على العمل

[٦]( ) عزمى البكرى، موسوعة الفقه والقضاء فى شرح قانون العمل الجديد، المجلد الثانى، دار محمود للنشر والتوزيع، ص ٦٧٠، ٦٧١).

بإتفاقية العمل الدولية رقم ٥٢ والخاصة بالإجازات السنوية بأجر فى يوليه ١٩٥٥، والتى صدر فى شأنها التوصية رقم ٤٧ المشار إليها أعلاه.

لمن يكون الحق فى تحديد موعد الاجازة السنوية؟

يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه، ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل (مادة (٤٨) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣).

ويلتزم العامل بالقيام بالاجازة فى التاريخ وللمدة التى حددها صاحب العمل وإذا رفض العامل كتابة القيام بالإجازة سقط حقه فى إقتضاء مقابلها (مادة (٤٨) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣). إلا أنه يكون للعامل الحق فى تحديد موعد إجازته السنوية إذا كان متقدماً لأداء الامتحان فى إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بخمسة عشر يوما على الأقل (مادة (٤٩) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣).

هل يحق لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الاجازة؟

يفرق القانون ما بين حالة الاجازات السنوية واجازة الأعياد. ففي حالة الاجازة السنوية، يجوز لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة، أو يسترد ما أداه من أجر عنها،:-

إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل آخر، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبى.

أما في حالة اجازات الأعياد، فلا يحق لصاحب العمل أن يحرم العامل عن أجره عن هذه الاجازات حتى ولو ثبت اشتغال العامل لدى صاحب عمل آخر. ويستحق العامل عن هذه الحالة الأخيرة أجراً من صاحب العمل الذى يعمل لديه أصلاً، وأجر من صاحب العمل الذى يعمل لديه بشكل عارض ([٦٧]).

[٦٧] ( ) مادة (٥٠) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، أحمد البرعى و رامى البرعى، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية، الجزء الثانى: شرح عقد العمل الفردى وفقاً لأحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣، دار النهضة العربية، ٢٠٠٩، ص ٥٢٠

ما هو جزاء مخالفة الأحكام الخاصة بالإجازة السنوية؟

يُعاقب صاحب العمل ، أو من يمثله عن المنشأة فى حالة مخالفة الأحكام الخاصة بالإجازة السنوية بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود (مادة (٢٤٧) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣).

الإجازة العارضة :

للعامل أن ينقطع عن العمل لسبب عارض لمدة لا تتجاوز ٦أيام خلال السنة، وبحد أقصى يومان فى المرة الواحدة، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل (مادة (٥١) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣).

والسبب العارض هو سبب خارج عن إرادة العامل ولم يمكنه من الإبلاغ به قبل القيام بالإجازة [٦٨].

ويتضح من ثم أن الإجازة العارضة تختلف عن الإجازة السنوية فى أن الأخيرة تكون مخطط لها والحصول عليها يكون بإذن من صاحب العمل.

إجازة الأعياد والمناسبات:

للعامل الحق فى إجازة بأجر كامل فى الأعياد التى يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بحد أقصى ثلاثة عشر يوماً فى السنة مادة (٥٢) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣).

ويلاحظ من النص السابق أن عدد أيام الأجازات الواردة بالقانون هو الحد الأدنى الذى لايجوز النزول عنه ، ولكن يجوز الاتفاق على زيادة أيام الإجازات عن هذا الحد فى مناسبات أخرى ، ويجوز ذلك من باب أولى بقوانين خاصة أخرى كما هو الحال فى الأجازات الخاصة بالمسيحين أو

[٦٨] فايز السيد جاد اللمساوى و أشرف فايز اللمساوى، موسوعة قانون العمل الجديد، المجلد الأول، ٢٠٠٤، دار عماد لتوزيع الكتب القانونية، ص ٣٢٩).

بمناسبة ذكرى ثورة الخامس والعشرون من يناير ، وذكرى ثورة ٣٠ من يونية ([٦٩])

هل يجوز تشغيل العامل فى العطلات الرسمية؟

ويجوز لصاحب العمل تشغيل العامل فى هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك. ويستحق العامل فى هذه الحالة وفقاً للمادة (٥٢) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلى هذا الأجر فمثلاً إذا كان أجره ١٠٠ جنية حصل على ٢٠٠ جنيه زيادة على المائة.

ويعاقب صاحب العمل المخالف أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت فى شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة فى حالة العود (مادة (٢٤٧) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣).

[٦٩] () ما هى الأعياد الرسمية التى تعتبر إجازة بأجر كامل؟

نص قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١١٢ لسنة ٢٠٠٣ والمعدل بقرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ٤٩ لسنة ٢٠٠٩ على الأعياد الرسمية التي تعتبر إجازة بأجر كامل. هذه الأعياد هي:

١. اليوم الأول من شهر محرم (عيد رأس السنة الهجرية).
٢. اليوم الثانى عشر من شهر ربيع الأول (المولد النبوى الشريف).
٣. اليومان الأول والثانى من شهر شوال (عيد الفطر).
٤. أيام التاسع والعاشر والحادى عشر من شهر ذى الحجة (الوقوف بعرفات وأول وثانى أيام عيد الأضحى).
٥. اليوم السابع من يناير (عيد الميلاد المجيد).
٦. اليوم الخامس والعشرون من شهر يناير (عيد الشرطة).
٧. يوم شم النسيم.
٨. اليوم الخامس والعشرين من أبريل (عيد تحرير سيناء).
٩. يوم أول مايو (عيد العمال).
١٠. اليوم الثالث والعشرين من شهر يولية (عيد الثورة).
١١. اليوم السادس من شهر أكتوبر (عيد القوات المسلحة) .

الإجازة الدينية (لأداء فريضة الحج او زياره بيت المقدس):

للعامل الذى أمضى فى خدمة صاحب العمل **خمس سنوات متصلة** الحق فى اجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج أو زيارة بيت المقدس، وتكون هذه الاجازة مرة واحدة طوال مدة خدمته (مادة (٥٣) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣).

الأجازه المرضية:

نصت المادة (٥٤) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على مايلى " للعامل الذى يثبت مرضه الحق فى إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة ، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعى .

ويكون للعامل الذى يثبت مرضه فى المنشأت الصناعية التى تسرى فى شأنها أحكام المادتين (١) ، (٨) من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ فى شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها ، الحق فى إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة على أساس شهر بأجر كامل كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل (٧٥%) من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر ، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه .

وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازاته السنوية إلى جانب مايستحقه من إجازة مرضية ، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك .

ومن منطلق النص السابق سنتعرض لأحكام الإجازة المرضية من حيث مدتها والاستثناءات الواردة على تلك المدة ومدى استحقاق الأجر خلالها ومدى جواز إنهاء العقد بسببها وذلك كما يلى :-

يتضح من النص القانونى السابق ، ومن أحكام قانون التأمين الاجتماعى (مادة ٧٨) أن مدة الإجازة المرضية كحد أقصى هى ١٨٠ يوما فى السنة الواحدة ، فيستحق العامل أجرا يعادل ٧٥% من أجره عن ال ٩٠ يوما الأولى ، وأجرا يعادل ٨٥% عن التسعين يوما التالية .

الأحوال التى يجوز فيها زيادة الإجازة المرضية عن ١٨٠ يوما فى السنة

أحالت المادة (٥٤) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ لقانون التأمين الاجتماعى فى تحديد مدة التعويض .وقد حددها بحيث لاتجاوز ١٨٠ يوما فى السنة الواحدة ، ومع ذلك أورد المشرع بعض الإستثناءات على هذا الحد الأقصى مراعاة لبعض الظروف الخاصة وهى :

- **عمال المنشأت الصناعية الخاضعين للقانون ٢١ لسنة ١٩٥٨ .**

يكون للعامل المريض فى المنشأت الصناعية التى يسرى عليها القانون ٢١ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم الصناعة وتشجيعها الحق فى الحصول على إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة مدتها شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل ٧٥% من الأجر ثم ثلاثة أشهر دون أجر وذلك إذا قررت الجهة الإدارية المختصة احتمال شفائه وعودته للعمل .

- **المريض بأحد الأمراض المزمنة المحددة بقرار وزير الصحة ()[٧].**

يقوم وزير الصحة بالاتفاق مع وزير القوى العاملة بتحديد الأمراض المزمنة . وتراعى هذة المادة الاعتبارات الإنسانية للعمال الذين يتعرضون لهذة الأمراض الخطرة فقد أعطاهم المشرع الحق فى إجازة مرضية بأجر كامل غير مشروطة بمدة معينة وإنما الفيصل فيها أن تستقر حالة المريض إما بالشفاء والعودة للعمل أو بالعجز الذى يحول دون الرجوع للعمل .

الأجر أثناء الإجازة المرضية .

إذا كانت القاعدة أن العمل الى يؤديه العامل هو السبب القانونى لالتزام صاحب العمل بدفع الأجر فإن المشرع خرج على هذة القاعدة فى حالة المرض حيث أن العامل يستحق تعويض عن الأجر وليس أجر لمساعدة العامل والوقوف بجانبه وذلك بنسبة ٧٥% من أجره عن ٩٠ يوما الأولى ، ٨٥% عن التسعين يوما التالية ، وأجره كاملا

[٧]( ) قرار رقم ٦٣ لسنة ١٩٧٦ ، الوقائع الرسمية رقم ١١٥ بتاريخ ١٨ / ٥/ ١٩٧٦

إلى أن يشفى أو يثبت عجزه فى الأحوال التى نصت عليها المادة (٧٨) من قانون التأمين الاجتماعى .

.

- بعض أحكام محكمة النقض المتعلقة بالأجازات : -

أجازات العامل بأنواعها - و على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - عزيمة من الشارع ، دعت إليها إعتبارات من النظام العام و هى - فى نطاق القانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ الذى يحكم واقعة الدعوى - أيام معدودات فى كل سنة ، لا يجوز فى غير الأحوال المقررة فى القانون ، و لغير مقتضيات العمل إستبدالها بأيام آخر من السنة أو السنوات التالية ، كما أنه لا يجوز إستبدالها بمقابل نقدى ، و إلا فقدت إعتبارها و تعطلت وظيفتها ، و لم تحقق الغرض منها و إستحالت إلى " عوض " و مجرد مال سائل يدفعه صاحب العمل إلى العامل ، و فى ذلك مصادرة على إعتبارات النظام العام التى دعت إليها و مخالفة لها .
و القول بأن للعامل أن يتراخى بأجازاته ثم يطالب بمقابل عنها ، معناه أنه يستطيع بمشيئته و إرادته المنفردة أن يحمل صاحب العمل بإلتزام - هو عوض حقه لا عين حقه - بينما لا يد له فيه ، و هو حال يختلف عما إذا حل ميعادها و رفض صاحب العمل الترخيص له بها ، فإنه يكون قد أخل بإلتزام جوهرى من إلتزاماته التى يفرضها عليه القانون و لزمه تعويض العامل عنه.

كما قضى بأنه " إذ كانت أجازة الأعياد حقاً أوجبه الشارع للعامل و فرض حداً لها ، فإن هذه الأجازة هى التى يلتزم بها رب العمل إلتزاماً متعلقاً بالنظام العام بحيث لا يمكنه الإنتقاص منها إلا فى الأحوال المستثناه فى القانون . و أما إذا إتفق رب العمل مع عماله على منحهم أجازة بأجر فى الأعياد يزيد مقدارها على الحد المقرر قانوناً فإن هذا الإتفاق يكون صحيحاً و يجب إتباعه إعمالاً لحكم الفقرة الثانية من المادة السادسة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ لأنه أكثر فائدة للعمال . إذ كان ذلك و كان القرار المطعون فيه قد خالف هذا النظر و قضى برفض طلب النقابة الطاعنة تأسيساً على أنه يتعارض مع قاعدة آمرة قررها نص المادة ٦٢/١ من

قانون العمل المشار إليه و قرار وزير العمل رقم ١١ لسنة ١٩٦١ المنفذ له و لا يسوغ مخالفتها و تحجب بهذا الخطأ عن بحث عقود العمل المبرمة بين الشركة المطعون ضدها و بين عمالها و إستظهار ما حوته هذه العقود من شروط خاصة بتلك الأجازة و مداها ، فإنه يكون قد خالف القانون و أخطأ فى تطبيقه بما يستوعب نقضه .(الطعن رقم ٠٢٣٧ لسنة ٣٧ مكتب فنى رقم ١٣٧٩بتاريخ ٢٩-١٢-١٩٧٣) .

، و كان رئيس مجلس الإدارة و هو يقف على قمة الهيكل الوظيفى للبنك يعتبر بمثابة مدير الإدارة المختص بالنسبة للطاعن فى حكم المادة ٢٣ المشار إليها ، و إذ كان الطاعن لم يتراخ بأجازته الإعتيادية بمشيئته و إدراته المنفردة فإنه يحق له بالتالى المطالبة بمقابل مالى لها . (الطعن رقم ٨٦١ لسنة ٤٥ ق ، جلسة ١١ / ٥ / ١٩٨٠) .

- مؤدى نص المادة ٦١ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - و على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن إنتهاء خدمة العامل لا يؤثر على حقه فى أجازة السنة الأخيرة من خدمته و أنه يستحق مقابلاً لما لم يحصل عليه منها ، و أنه إذا لم يمضى سنة كاملة فى الخدمة يكون له الحق فى مقابل أجازة بنسبة المدة التى قضاها أياً كان سبب إنتهاء الخدمة (الطعن رقم ١٤٨٩ لسنة ٤٩ ق ، جلسة٨ / ١٢ / ١٩٨٥) .

المطلب الثانى

الحماية القانونية الخاصة بالمرأة العاملة ذات المسؤوليات العائلية

أ - حماية المرأة العاملة فى حالة الحمل protection de la femme enceinte:

لم يضع قانون العمل الحالى نصوص خاصة لحماية المرأة العاملة فى حالة الحمل لافيما يتعلق بساعات عملها ، ولا طبيعة العمل الذى تؤديه ...

ولكن تتمتع العاملة فى حالة الحمل **بحماية قانونية نسبية**؛ إذ يُحظر على صاحب العمل كأصل عام إنهاء خدمتها بسبب حالة الحمل إستناداً إلى نص المادة (١٢٠) من قانون العمل الحالى رقم ١٢ لنة ٢٠٠٣ والتى قضت بأنه " لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية للإنهاء الأسباب الآتية : اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسئوليات العائلية أو الحمل ...."

وعلى النحو الأخر أعطت المادة ١٢٨ من قانون العمل الحالى المرأة العاملة الحق فى إنهاء عقد عملها بسبب زواجها ، أو حملها ، أو وضعها . وذلك حين نصت على أنه "يجوز للعاملة إن تنهى عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها دون إن يؤثر ذلك على الحقوق المقررة لها وفقا لأحكام هذا القانون أو لأحكام قانون التامين الاجتماعي. ويجب على العاملة التي ترغب في إنهاء العقد للأسباب المبينة في الفقرة السابقة أن تخطر صاحب العمل كتابة برغبتها في ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ أبرام عقد الزواج أو ثبوت الحمل أو من تاريخ الوضع بحسب الأحوال.

ونقترح عى المشرع المصرى ان يحذو حذو نظيره الفرنسى ليس فقط بحماية العاملة الحامل من إنهاء عقد عملها بسبب حملها sa grossesse ، وإنما بتوفير حماية تتسع لتشمل ظروف العمل (طبيعة العمل الذى تؤديه، وساعاته) ، أو الإجازات ، وحصولها على إذن لإجراء الفحوصات الطبية

اللازمة فى وقت العمل ودون مساس بأجرها ، وصرف بدل للنفقات الطبية التى تتكبدها ()[٧].

ب – حماية المرأة العاملة بعد الوضع :

إجازة الوضع : وفقاً لنص المادة (٩١) من قانون العمل لاتستحق العاملة إجازة وضع إلا إذا كان قد مضى على التحاقها بالعمل لدى صاحب عمل ١٠ أشهر كاملة ، ولايشترط فى هذة الحالة أن تكون مدة خدمتها لدى صاحب العمل متصلة دون انقطاع بل يجوز أن تكون هذة المدة متقطعة لمدتين أو أكثر ، ولايشترط أن تكون العاملة قد أمضت تلك المدة لدى صاحب عمل واحد إذ يمكن أن تكون لدى أكثر من صاحب عمل .

١ – يجب على المرأة العاملة لكى تستحق إجازة الوضع أن تقدم شهادة طبية لجهة العمل مبيناً فيها التاريخ الذى يرجح حصول الوضع فيه .

١- قدر المشرع مدة إجازة الوضع بتسعين يوماً عن كل حالة وضع ، وقرر أن المرأة لاتستحق إجازة وضع أكثر من مرتين طوال مدة خدمتها أيا كان صاحب العمل الذى أمضت لديه تلك المدة . وليس معنى ذلك عدم حصول العاملة على إجازة وضع إذا وضعت للمرة الثالثة أو الرابعة أثناء مدة خدمتها ففى مثل هذة الحالات يقف عقد العمل ولاتحصل المرأة على أجر عن هذة الإجازة .

٢- إجازة الوضع تكون بأجر كامل ، ولا تخصم من الإجازات السنوية للمرأة العاملة أو أى أجازات أخرى وفقاً لمبدا استقلال الإجازات

٣- لايجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع .

٤- حفاظاً على صحة المرأة بعد الوضع ومراعاة لحالة الضعف والوهن التى تنتابها خلال تلك الفترة فقد قرر المشرع عدم جواز تشغيلها

( )[١]article L1225-16 du Code du travail .

خلال ٤٥ يوماً التالية للوضع ولو كان ذلك برضاها أو بأجر مضاعف

ب- إجازة رعاية الطفل :

تقررت هذة الإجازة بمقتضى المادة (٩٤) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ " مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ ، يكون للعاملة فى المنشأة التى تستخدم ٥٠ عاملا فأكثر الحق فى الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لاتتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ولاتستحق هذة الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها ".

وبإستقراء النص القانونى السابق يتضح الأتى :-

١- يشترط لحصول المرأة العاملة على إجازة رعاية الطفل أن تكون المنشأة التى تعمل فيها تستخدم ٥٠ عاملاً فأكثر ، ولايشترط أن يكون هؤلاء من الرجال فقط أو النساء فقط فقد روعى فى هذا القيد ضخامة المنشأة مما يجعلها تتحمل انقطاع أحد العمال لمدة سنتين كاملين .

٢- لايشترط لحصول العاملة على إجازة رعاية الطفل أن تكون قد مضى على خدمتها لدى صاحب العمل مدة معينة كما هو الحال فى إجازة الوضع ، كما أن هذة الإجازة حق للعاملة لايجوز لصاحب العمل أن يرفض منحها إياها متى أستوفت العاملة شروط منحها ، ولاتستحق العاملة تلك الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها وبحد أقصى سنتان فى المرة الواحدة ودون أن يتقيد ذلك بسن معين للطفل .

الفصل الثانى
التزامات العامل

حدد المشرع التزامات **العامل الرئيسية** والتى هى حقوق لصاحب العمل لدى العامل فى صلب القانون حتى تكون مساءلة العامل على أساس واضح وتكون هذه الالتزامات معروفة مسبقا للعامل إطلاقا من مبدأ لا جريمة بدون نص ( )[٧٢].

وقد استحدث المشرع فى هذه المادة بعض الواجبات منها ما هو موجود بقانون العاملين بالقطاع العام رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨.

وهنا نجد أن العامل ملتزم بأن يؤدى العمل بنفسه هذا الالتزام نتيجة حتمية لحق صاحب العمل فى الإشراف والإدارة وحقه فى تنظيم منشأته. إذ جاءت المادة (٥٦) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ لتنص على أن :-

يجب علي العامل :

(أ) أن يؤدى بنفسه الواجبات المنوطة به بدقة وأمانة، وذلك وفقا لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية والجماعية ،وأن ينجزها في الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد.

(ب) أن ينفذ أوامر وتعليمات صاحب العمل الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به، إذا لم يكن في هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر.

(ج) أن يحافظ علي مواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده.

(د) أن يحافظ علي ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخري، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها ،ويلتزم بأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد.

---

[٢]( ) تجدر الإشارة إلى أن العامل قد يلتزم بالتزامات أخرى تعرف بالالتزامات الثانونية لعقد العمل Les obligations accessoire غير تلك الوارة فى القانون وقد يتفق عليها طرفى عقد العمل أو يقرها القاضى نزولاً على مبدأ حُسن النية فى تنفيذ العقود حال التنازع .

(هـ) أن يحسن معاملة عملاء صاحب العمل.
(و) أن يحترم رؤساءه وزملاءه في العمل، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها.
(ز) أن يحافظ علي كرامة العمل، وأن يسلك المسلك اللائق به.
(ح)أن يراعي النظم الموضوعة للمحافظة علي سلامة المنشأة وأمنها
(ط) أن يحافظ علي أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقا للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل.
(ى) أن يخطر جهة العمل بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وموقفه من أداء الخدمة العسكرية والبيانات الأخرى التي تتطلب القوانين والنظم إدراجها في السجل الخاص به ،وبكل تغيير يطرأ علي بيان من البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك.

ك) أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنيــا وثقافيا أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المنشأة بالاشتراك مع المنظمة النقابية المختصة.
كما جاءت المادة (٥٧) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ لتنص على المحظورات على العامل وذلك على النحوالتالى :-
يحظر علي العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية:
(أ) الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل.
(ب)العمل للغير سواء بأجر أو بدون أجر إذا كان فى قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله أو لا يتفق مع كرامة العمل أو يمكن الغير أو يساعده علي التعرف علي أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل.
(ج) ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده،أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل،سواء بصفته شريكا أو عاملا.

(د) الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطا مماثلا للنشـاط الذي يمارسه صاحب العمل ولا يسرى هذا الحظر علي الاقتـراض مـن المصارف.
(هـ) قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانـت بمناسبة قيامه بواجباته بغير رضاء صاحب العمل.
(و) جمع نقـود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيــم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل مع مراعاة ما تقضي به أحكام القوانين المنظمة للنقابات العمالية.

المبحث الأول

الالتزام بأداء العمل

يلتزم العامل بأن يؤدى بنفسه الواجبات المنوطة بنفسه و بدقة وأمانة، وذلك وفقا لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية والجماعية ،وأن ينجزها في الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد.

ونستعرض فيما يلى ، عناصر هذا الالتزام .

أولاً : أداء العامل للعمل بنفسه .

الزم المشرع العامل بأن يؤدى واجباته المنوط بها بنفسه ، وهو أمر منطقى لأن شخصيته محل اعتبار فى العقد ، لأن صاحب العمل لا يتعاقد معه إلا لثقته فى مهارته أو فى أمانته أو لما يتوافر لديه من صفات أخرى . ومن ثم لا يجوز للعامل أن يكلف غيره بإنجاز العمل المكلف به إلا بموافقة صاحب العمل ، ولكن يجوز الاتفاق عند إبرام العقد صراحة أو ضمناً على حق العامل فى تكليف غيره بالقيام بالعمل المطلوب منه ويعد هذا الاتفاق صحيحاً من الناحية القانونية .
بيد أن هذا التفويض أو التكليف لا يعفى العامل من مسئوليته عن أى خطأ فى إنجاز هذا العمل طالما أن هذا العامل المساعد ليس معيناً من صاحب العمل ، ولكن إذا كان معيناً من قبل قبل صاحب العمل ، فلا

مسؤولية على العامل إذا أسند إليه بعض الأعمال ويكون العامل المساعد مسؤولاً عن الأعمال المسندة إليه .

ثانياً : أداء العامل عمله بأمانة .

يعُد التزام العامل بالأمانة فى قيام عمله من موجبات تنفيذ العقد بحسن النية كما قررته المادة (٦٨٥ / د) من القانون المدنى ،ومن ثم فإن إخلاله بهذا الالتزام من شأنه زعزعة ثقة رب العمل فيه .

وقد يثور التساؤل حول مدى جواز استناد صاحب العمل إلى فقدان الثقة فى العامل كسبب لإنهاء عقد العمل؟

يتميز عقد العمل بأنه يقوم على الثقة التى يتبادلها طرفاه فإذا ساورت صاحب العمل الشكوك فى مسلك العامل ، وفى نزاهته فمن حقه أن يضع حداُ لعلاقته به . إذ ليس من المعقول عقلاً أن تتزعزع ثقته فيه ويبقى عليه فى خدمته .

وقد أقر المشرع و القضاء المصرى هذا السبب لإنهاء علاقات العمل، شريطة استناد عدم الثقة فى العامل إلى **مبررات موضوعية تبعث على الاعتقاد بصحتها.**

وترتيباً على ذلك قضى بأن "القانون لا يحمى العامل الذى تحيط به الشكوك من ناحية ذمته وأمانته متى دُعمت هذه الشكوك بأسباب تبعث على الاعتقاد بصحتها، ولا يكون صاحب العمل متعسفاً إذا ما طرد عاملاً من خدمته، وقد ساورته الشكوك وأوجس منه خيفة"[3].

فوجود عجز أو اختلاسات حدثت خلال فترة عمل العامل، من شأنه زعزعة ثقة صاحب العمل فيه، وتعد مبرراً كافياً للفصل"[4]

كما أن ارتكاب العامل لواقعة من شأنها أن تبعث على التشكك فى أمانته أو يهدد الثقة فيه ، يُجيز لصاحب العمل فصله دون الاعتداد بثبوت الاتهام المنسوب إليه [5].

---

[3] الطعن رقم ١٢٦ لسنة ٣٤ ق، جلسة ١٩٧٠/٢/٤، محمد عزمى البكرى: ، ص ٣٩١ .

[4] الطعن رقم ١٠٤ لسنة ٤٢ ق، جلسة ١٩٧٧/١١/٥، الهوارى ج ٣، ص١٣١.

[5] محكمة بورسعيد الابتدائية – الدائرة الثالثة - القضية رقم ٢٦ لسنة ١٩٦٢ جلسة ١٨ / ٤ / ١٩٦٢ ، موسوعة الهوارى ص ٥٧٦

كما أن الثقة غير قابلة للتجزئة، فإذا ما فقد صاحب العمل الثقة فى العامل كصراف، فإنه يفقدها فى أية وظيفة أخرى"([٧٦]).

وباستقراء موقف القضاء المصرى، ونظيره الفرنسى يتضح أنهما تطلبا ضرورة الاستناد إلى مبررات موضوعية لجدية الإنهاء فى هذه الحالة، وهو ما يترتب عليه عدم جواز استخلاص عدم الثقة فى العامل من مجرد شكوك قامت فى ذهن صاحب العمل دون أن تكون مؤيدة، أو مستخلصة من وقائع محددة منسوبة إليه.

ثالثاً : أداء العمل المتفق عليه وفقا لما هو محدد بالقانون ولوائح العمل وعقود العمل الفردية والجماعية .

يتميز عقد العمل عن غيره من العقود بوجود عنصر التبعية،بما يعنيه من خضوع العامل لإدارة وإشراف رب العمل وتقتضى هذه التبعية أن يلتزم العامل بإطاعة صاحب العمل وتنفيذ أوامره إذ لايقتصر التزام العامل على أداء العمل بنفسه فحسب ، بل عليه أن يقوم بأداء ذات العمل المتفق عليه ، فلا يجوز له أن يقوم بعمل أخر بدلاً عنه إلا بموافقة صاحب العمل ، وكذلك لايجوز لصاحب العمل أن يغير من نوع العمل المتفق عليه إلا برضاء العامل حتى لو قصد من هذا التغيير تحقيق مصلحة الأخير نزولاً على قاعدة العقد شريعة المتعاقدين .

وقد **يثور التساؤل حول مدى سلطة صاحب العمل فى إجراء تعديل على نوع المهام الموكول للعامل القيام بها أو مكان أداء العمل بإرادته المنفردة؟ وإذا كانت الإجابة بنعم، فما هى الأسباب التى قد تدفع صاحب العمل لإجراء هذا التعديل؟ وماهى الضوابط التى تضمن أن يكون هذا التعديل فى محله ؟**

نزولاً على اعتبارات المواءمة بين مصلحة المشروع، ومصلحة العامل ، أوردت المادة ٧٦ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ عدة استثناءات ، يجوز فيها لصاحب العمل الخروج على الشروط المتفق عليها فى عقد العمل الفردى، أو اتفاقية العمل الجماعية ؛ وذلك فى الحالات الآتية:

---

[٧٦]() الطعن رقم ٨٤ لسنة ٣٧ ق، جلسة ١٩٧٣/١/٦، الهوارى ج١، ص ٢٧٣ .

الاستثناء الأول- حالة الضرورة أو القوة القاهرة:
ويقصد بحالة الضرورة الظروف الطارئة، وحصرها المشرع فى صورتين: منع وقوع حادث، أو إصلاح ما نشأ عنه، ومثال ذلك أن يشب حريق فى المصنع فيكون لصاحب العمل تكليف العامل بمحاولة إخماد الحريق، أو إزالة آثاره[٧٧]. أما القوة القاهرة فيقصد بها الحادث الذى لا يمكن توقعه، ويستحيل دفعه كالحروب والزلازل.

ويشترط فى هاتين الحالتين ، أن يكون هذا التغيير مؤقتاً لحين زوال السبب الاستثنائى، وبانتهائه يعود العامل إلى عمله الأصلى.

وقد أجاز القضاء الفرنسى لصاحب العمل أيضاً تعديل عنصر العمل بإرادته المنفردة حينما تكون تلك التعديلات مقررة بصفة استثنائية، ومؤقتة[٧٨].

الاستثناء الثانى: التكليف بعمل لا يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه، ولا يمس بحقوق العامل.

يملك صاحب العمل تكليف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه فى عقد العمل – ولو بشكل دائم – طالما كان هذا العمل لا يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل الأصلى للعامل.

وقد اعتبر الفقه[٧٩] والقضاء؛ أن هذا التغيير مما يملكه صاحب العمل نزولاً على سلطته التنظيمية .

لذا قضى بأنه "من المقرر أن لصاحب العمل – وعلى ما جرى به قضاء النقض – سلطة تنظيم منشأته، واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها، وله فى سبيل ذلك تكليف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه، ولا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً متى اقتضت مصلحة

---

[٧٧] فاطمة محمد الرزاز: " تعديل عقد العمل فى القانونين المصرى والفرنسى "، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠٠٥، ص ٢٨، همام محمد محمود زهران: ص ٢٩٢.

[٧٨] Cass.Soc., 12 fév 1981 , N0 de pourvoi: 79 – 41 – 140 , Bull.Civ.N0 133.

[٧٩] أحمد حسن البرعى ورامى البرعى: ص ٨٥٥، فاطمة محمد الرزاز: " تعديل عقد العمل فى القانونين المصرى والفرنسى"، ص ٢٩.

العمل ذلك، شريطة أن يتم النقل من السلطة المختصة بالتعيين، وأن يكون لمصلحة العمل بريئاً من التعسف وسوء القصد"[٨٠] .

وبأنه "ليس للعامل أن يتشبث بالبقاء فى وظيفة معينة، أو بالعمل فى مكان معين طالما نقل إلى وظيفة تعادل وظيفته فى الدرجة، والمرتب"[٨١] كما قضى بأن " نقل العامل داخل الشركة دون موافقته إلى وظيفة مماثلة تتوافر فيه شروط شغلها. شريطه ألا يكون النقل بقصد الإساءة إليه، أو ستراً لجزاء تأديبى"[٨٢].

ولم يقف دور القضاء عند حد التطبيق التلقائى لهذا الاستثناء، بل طوره وأخذ يقضى بحق صاحب العمل فى نقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذى يشغله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك[٨٣].

وهذا ما دفع المشرع إلى استحداث نص المادة (١١٠) من فى قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ يتيح لصاحب العمل إنهاء عقد العمل حال ثبوت عدم كفاءة العامل؛ وذلك تفهماً لما تقتضيه طبيعة التطور التقنى من فرض تغييرات جوهرية، ودائمة على نوع العمل الذى يؤديه العامل.

لذلك نصت المادة (٧٦ / ٢) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه " ... يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقنى فى المنشأة ." وهو الأمر الذى يوضح اهتمام المشرع بمسألة تدريب العمال وتأهيلهم .

وفيما يتعلق بمكان العمل يجب الاحتكام إلى نص المادة (٧٦) من قانون العمل حال تحديد مكان العمل فى العقد، أو حال عدم تحديده

---

[٨٠] الطعن رقم ٦٧٧٥ لسنة ٦٤ ق، جلسة ٢٠٠٨/١٢/١٦، أشرف اللمساوى وفايز اللمساوى "الموسوعة الماسية فى أحكام محكمة النقض والإدارية العليا والدستورية العليا، طبعة ٢٠١٠، ص ٨٤٥ .

[٨١] الطعنان رقما ١٨٦٦، ١٨٦٥ لسنة ٧٢ ق، جلسة ٢٠٠٤/٦/٢٤ " المستحدث ومجموعة من المبادئ الصادرة من الدوائر العمالية بمحكمة النقض فى الفترة من أول أكتوبر ٢٠٠٣ حتى أخر سبتمبر ٢٠٠٣ "، محكمة النقض، المكتب الفنى، ص٣٣ .

[٨٢] الطعن رقم ٨١٤٥ لسنة ٦٣ ق، جلسة ٢٠٠٤/٤/٢٢، محكمة النقض، المكتب الفنى، ص ١٣٣.

[٨٣] الطعنان رقما ١٤٤ لسنة ٥٣ ق، جلسة ١٩٨٨/٤/١٨، ١٥٢٠ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٨٨/٦/٢٨، الطعن رقم ٣٠٣١ لسنة ٥٧ ق جلسة ١٩٨٩/١/١ صلاح محمد أحمد " مجموعة القواعد القانونية لمحكمة النقض، مجموعة القواعد القانونية لمحكمة النقض فى مسائل العمل والتأمينات الاجتماعية فى ٦٠ عاماً ١٩٣١ -١٩٩١ "، الجزءالأول، منازعات العمل والقطاع العام، ص ١٢٣٩.

باعتبارها ضابطاً يقاس من خلاله مدى مشروعية إجراء صاحب العمل نقل العامل مكانياً بإرادته المنفردة .

رابعاً: معيار أداء العمل (عناية الشخص المعتاد) .

يشترط ، كى تبرأ ذمة العامل ، أن يؤدى – بنفسه – العمل المتفق عليه ، على نحو ما رأينا ، وأن يبذل فى أداءه " عناية الشخص المعتاد " (مادة ٦٨٥ /١ مدنى ، ٥٦ /أ عمل) .

وهذا القدر من العناية ، الذى تطلبه المشرع ، يحكم التزام العامل بأداء العمل ، ويقاس بما يبذله عامل معتاد من نفس درجة مهارة العامل .

وهو معيار هام يتحدد به " معيار الخطأ " الذى يمكن أن ينسب إلى العامل ، خاصة وأن المشرع ألزمه ، فى أداء عمله ، بالمحافظة على وسائل الإنتاج وأدوات العمل (مادة ٥٦/د / عمل) ، وبحفظ الأشياء المسلمة إليه لأداء عمله (مادة ٦٨ / ح / مدنى) فيلزم تحديد معيار لذلك ، هو معيار الشخص المعتاد .

وتجدر الإشارة إلى أنه إذا كان معيار الشخص المعتاد ، هو القاعدة العامة ، فليس ثمة مايمنع طرفى العقد ، من الاتفاق على بذل العامل لعناية أكبر تتفق وخبرنه ودرجة مهارته ([٤٨]).

([٤٨]) أحمد البرعى ورامى البرعى : مرجع سابق ، ص٩٨ ٥ ومابعدها

المبحث الثانى
المحافظة على كرامة العمل

إذا كان الأصل هو حصانة كل ما يرتكبه العامل من أفعال فى نطاق حياته الخاصة، إلا أن الأمر ليس كذلك على إطلاقه. فلا يزال عقد العمل قائماً ومنتجا لكافة أثاره. لاسيما التزام العامل بالمحافظة على كرامة العمل[85] إذ لا يسوغ له خارج نطاق وظيفته أن يغفل عن صفته كعامل، ويقدم على بعض التصرفات التى تمس كرامته، أو تكشف عن ضعف لديه فى القيم، أو الأخلاق العامة، أو حسن الاستقامة[86]. وليس هذا تكبيلاً للعامل بقيود تنطوى على الحجر على حريته، إذ المناط فى تأثيم تصرفات العامل الشخصية خارج العمل هو بمدى انعكاس تلك التصرفات على عمله، وإلا استغرقت الحياة المهنية للعامل حدود حياته الخاصة.

مظاهر تجاوز الحياة المهنية للعامل :-

أ - المشروعات ذات الاتجاه (l’entreprise de tendance) :-

وهى تلك المشروعات التى تهدف إلى الدفاع عن مُثُل اجتماعية، أو عقائدية، أو سياسية (كالجمعيات، أو النقابات، أو التجمعات الحزبية، أو الدينية) ولا يكتفى صاحب العمل فيها بمطالبة العامل بالحضور، أو أداء العمل، بل بالإيمان بمبادئها، والانخراط فى أفكارها حتى فى نطاق حياته الخاصة[87].

---

[85] نصت المادة ٥٦ \ ز من قانون العمل الحالى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه "يجب على العامل أن يحافظ على كرامة العمل وأن يسلك المسلك اللائق به ".

[86] الطعن رقم ١٧١١ لسنة ٤٠ ق إدارية عليا، جلسة ١٩ \ ١٢\ ١٩٩٥ "الموسوعة الإدارية الحديثة لمبادئ المحكمة الإدارية العليا وفتاوى الجعية العمومية لمجلس الدولة"، الجزء ٤٢، الدار العربية للموسوعات، القاهرة، عام ١٩٩٩ – ٢٠٠٠، ص ٥٩٤ .

وقضى أيضاً بأن "ممارسة الفحشاء مع إحدى الفتيات خارج المصلحة يشكل ذنباً إدارياً " المحكمة الإدارية العليا الطعن رقم ٤٥٤١ لسنة ٤٠ ق، جلسة ١٢\ ١٩٩٦\٣، الموسوعة الإدارية الحديثة، ذات الإشارة السابقة، ص ٦٠.

[87] WAQUET (ph.): “La loyauté du salarié dans les entreprises de tendance”, G.P. 1996, pouvoir de direction et libertés des salaries ", Dr.Soc N0 ١٢ - Déce 2000, "P.1427 et P.1052.

لذا قضى بأن " زواج العامل المسيحى الذى يعمل بالبطريركية بزوجة ثانية رغم تحريم الديانة المسيحية هذا الزواج ، أمر يبرر فصله دون تعويض [٨٨].

وعلى النقيض فإن زواج العامل المسيحى من زوجة اخرى لايجيز فصله رغم عمله فى هيئة دينية تقوم على إحياء الشعائر المسيحية وتعاليمها التى لاتقر هذا الزواج طالما لم يترتب عليه الإضرار بالعمل ، و لكونه ليس من رجال الكهنوت بل يعمل فى قطاع مدنى بحت لاصلة بما يمارسه المجلس الملى من نشاط دينى ، فذلك أمر مرجعه حرية المدعى الشخصية ، وهى حرية يجب احترامها والحرص عليها [٨٩].

كما قضى بأنه " إذا تبين للجمعية القائمة على تحفيظ القرأن الكريم أن أحد مدرسيها لايحفظ القرأن ، فلاجناح عليها إن هى فصلته للاستعانة بغيره ممن يجيد حفظه توصلاً لتحقيق أغراضها نحو نشر حفظه [٩٠].

ب - الالتزام بالولاء (L'obligation de loyauté) :-

يعد الالتزام بالولاء من مقتضيات مبدأ تنفيذ العقود بحسن النية ، وقد حرص المشرع فى قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، على تأكيد هذا الالتزام بموجب نص المادة(٥٧) والتى حظرت على العامل القيام بأى عمل من شأنه المساس بكرامة العمل[٩١].

---

[٨٨] محكمة القاهرة الإبتدائية – الدائرة ٣١ القضية رقم ٩١٩ لسنة ١٩٦١ فى ٥ / ٣ / ١٩٦٢ موسوعة عصمت الهوارى ص ٥٨٩

[٨٩] محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة – الدائرة الثانية القضية رقم ١٣٣٢ لسنة ١٩٦٢ فى ٩ / ١٢ / ١٩٦٢ ، عصمت الهوارى ص ٥٩٠

[٩٠] محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة – الدائرة الأولى – القضية ٦٠٨١ لسنة ١٩٦٠ الصادرة بجلسة ٣١ / ١ / ١٩٦٣ ، الهوارى ص ٥٨٥

[٩١] تنص المادة ٥٧ من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه "يحظر على العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية:

(أ) الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل.

(ب) العمل للغير سواء بأجر أو بدون أجر إذا كان فى قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أداؤه لعمله، أو لا يتفق مع كرامة العمل، أو يمكن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة، أو منافسة صاحب العمل.

(ج) ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذى يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده، أو الاشتراك فى نشاط من هذاالقبيل سواء بصفته شريكاً أو عاملاً.

(د) الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذى يمارسه صاحب العمل، ولا يسرى هذا الحظر على الاقتراض من المصارف.

وسلكت محكمة النقض المصرية ذات المسلك أيضاً حين قضت "بوجوب تحلى العامل بالأمانة والامتناع عما يضر بمصالح صاحب العمل"[92].

وبأن " خطأ العامل خارج دائرة العمل يبرر فصله إذا كان على درجة كافية من الجسامة ، ولو لم يكن هذا الخطأ متصلا بالتزاماته قبل صاحب العمل ()[93].

وهو الأمر الذى دفع الفقة إلى الإعترف بأن التزام العامل بالولاء يُعد من الالتزامات المستمرة التى لا تختفى بوقف عقد العمل (أثناء الإجازة المرضية مثلاً).

ويتضح لنا أن مبدأ استقلال الحياة الخاصة للعامل عن حياته المهنية ليس مبدأً جامداً إذ يجوز تقييد الحياة الخاصة متى توافر المبرر المشروع لذلك، أما التقييد المنهى عنه فهو التقييد التحكمى الذى ينال من جوهر هذا الحق الدستورى.

المبحث الثالث

الالتزام بإطاعة أوامر صاحب العمل

نولاً على اعتراف قانون العمل بسلطة صاحب العمل فى إدارة وتنظيم مشروعه ، وتبعية العامل له تبعية قانونية تخضعه لإدارته ورقابته وإشرافه ينبغى على العامل احترام ما يصدره له من أوامر طالما توافرت فيها الشروط الآتية:-

- عدم مخالفتها للقانون أو العقد أو الأداب العامة، ومقتضى ذلك أنه لايجوز لصاحب العمل أن يخالف بأوامره ماجاء فى عقد العمل الفردى أو الجماعى، اللهم إلا فيما يجيزه القانون (المادة ٧٦ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، المادة ٦٩٦ من القانون المدنى) كما أن عليه أن يحترم اللائحة الداخلية للمشروع، إلا إذا تم تعديلها باتباع الإجراءات المقررة.
- ألا يترتب على هذه الأوامر تعريض حياة العامل أو غيره للخطر.

---

[92]() الطعن رقم ١٣٩٨ لسنة ٧٢ ق – جلسة ٢٠٠٤/٢/١٢، "المستحدث ومجوعة المبادئ الصادرة من الدوائر العمالية بمحكمة النقض فى الفترة من اكتوبر ٢٠٠٣ إلى أخر سبتمبر ٢٠٠٤، المكتب الفنى – محكمة النقض، ص ٩٧.

[93]( ) محكمة استئناف الاسكندرية ١٨٩ لسنة ١٧ ق – الدائرة الثانية – جلسة ٢٠/ ٢ / ١٩٦٢ موسوعة الهوارى ص ٥٧٢

وهو ما أكدته الفقرة (ب) من المادة ٥٦ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ حين نصت على أن (....... ولم يكن فى تنفيذها ما يعرض للخطر) وليس (ما يعرضه) أى العامل نفسه للخطر. فأيا كان الشخص الذى سيتعرض للخطر، سواء كان العامل نفسه، أو أحد زملائه، أو شخص من الغير (كعميل أو مورد) كان للعامل الامتناع عن تنفيذ أوامر صاحب العمل ()[٩٤].

_ أن تستهدف هذه الأوامر مصلحة العمل ، وأن تكون مبرأة من قصد الإساءة للعمال، باعتبار أن استهداف مصلحة العمل يمثل الأساس الوظيفى لسلطة رب العمل التنظيمية.

ويقع على العامل عبء إثبات التعسف فى استعمال السلطة، والانحراف بها عن غرض الإساءة إليه.

المبحث الرابع

الالتزام بعدم المنافسة

إذا انتهى عقد العمل ، استرد العامل كامل حريته ، في أن يرتبط بالعمل إما لحسابه أو لحساب صاحب عمل آخر.إلا أن العامل بحكم عمله ، قد يعرف أسرار صاحب العمل ، ويتعرف على عملائه ، ويحصل على أسراره ، ويتصور أن يلجأ العامل بعد إنتهاء العمل ، إما لإستغلال هذه الأسرار لصالحه الشخصي ، منافساً لصاحب العمل في مجال النشاط الذي يباشره ، أو أن يستخدم هذه الأسرار لصالح صاحب العمل الذي التحق بخدمته .
وأمام هذا الفرض أجاز المشرع لصاحب العمل أن يضع في عقد العمل ، شرطاً بموجبه يمتنع على العامل بعد إنتهاء عقد العمل ، منافسة صاحب العمل ، وقد عني المشرع بتنظيم أحكام هذا الإتفاق ، حتى لا يصير قيداً مؤبداً ومطلقاً على حرية العامل ، الذي قد يضطر لقبوله عند بدء التعاقد ، رغبة في الحصول على العمل .

) أحمد حسن البرعى ورامى البرعى:مرجع سابق .

شروط صحة شرط عدم المنافسة :

- أن يكون العامل بالغاً رشده وقت إبرام العقد :

تطلب المشرع لصحة الاتفاق أن يكون العامل ، عند إقراره لهذا الشرط ، بالغاً رشيداً (سن الحادية والعشرين) ، فإذا كان العامل لم يبلغ هذا السن ، كان له أن يبرم عقد العمل صحيحاً ، ولكن إذا تضمن العقد شرط عدم المنافسة ، كان الشرط قابلاً للإبطال لمصلحة القاصر .

- **أن يكون لصاحب العمل مصلحة في اشتراط عدم المنافسة:**

وتتوافر هذه المصلحة متى كان العمل الموكول إلى العامل ، يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل ، وبالإطلاع على أسرار أعماله .

- **نسبية شرط عدم المنافسة :**

نظراً لما في شرط عدم المنافسة من مساس بحرية العمل وحرية التجارة فقد تطلب المشرع أن يكون شرط المنع من المنافسة ((نسبياً)) من حيث الزمان والمكان ونوع العمل ، وأن يكون مداه بالقدر الضروري لحماية ((مصالح صاحب العمل المشروعة)) .فمن حيث الزمان يجب أن يكون المنع محدداً بمدة معينة ومعقولة ، ولا يجوز أن يكون المنع مؤبداً ولا أن يتحدد بحياة العامل (فهو أيضاً نوع من التأبيد) ، وذلك لأن عملاء صاحب العمل يتغيرون بمرور الأيام ، والأسرار التي كانت كذلك أثناء خدمة العامل لدى صاحب العمل ، تتبدل وتشيع ، ولا تصبح لها هذه الصفة بعد فترة ، فلا محل بعد ذلك لخشية صاحب العمل من منافسة العامل ، فتنتفي إذن كل مصلحة مشروعة له في استمرار العمل بشرط عدم المنافسة .
وتحديد ((المدة المعقولة)) من المسائل الموضوعية التي يختص بالفصل فيها قاضي الموضوع ، على ضوء الظروف والملابسات التي تحيط بالعمل .أما المقصود بالنسبية من حيث المكان فيجب أيضاً أن يكون الحظر نسبياً ، يقتصر على النطاق الذي يباشر فيه صاحب العمل نشاطه ، لأن هذه الدائرة التي يخشي فيها صاحب العمل على

مصالحه المشروعة ، فإذا تخطاها شرط المنع ، بأن جاء مطلقاً من حيث المكان كان الشرط باطلاً .

- **ألا يقترن الإتفاق بشرط جزائي مبالغ فيه :**

قد يتضمن الإتفاق على عدم المنافسة ، شرطاً جزائياً ، يحدد مقدماً قيمة التعويض الذي يلتزم العامل بأداءه إلى صاحب العمل في حالة إخلاله بالإلتزام بعدم المنافسة ، ولكن المشرع خشي أن يستعمل هذا الشرط كوسيلة لإجبار العامل على البقاء في خدمة صاحب العمل لأطول مدة ممكنة ، بالرغم من أن مصلحته تقتضي ترك هذه الخدمة ، فقرر أنه إذا اتفق على شرط جزائي ، وكان في الشرط مبالغة تجعله وسيلة لإجبار العامل على البقاء في خدمة صاحب العمل ، مدة أطول من المدة المتفق عليها كان هذا الشرط باطلاً ، وينسحب بطلانه أيضاً على شرط عدم المنافسة كله

- أثر الإتفاق على عدم المنافسة :

إذا توافر للإتفاق على عدم المنافسة ، الشروط التي تطلبها المشرع ، إنعقد الإتفاق صحيحاً ، وصار ملزماً للعامل في حدود مضمون الإتفاق ، أي بحسب ما إذا كان المنع يحظر على العامل إقامة منشأة وحده , أو بالإشتراك مع الغير ، مع ملاحظة أن هذا الحظر يعني مساهمة العامل في مشروع منافس ، باعتباره شريكاً أو عاملاً ، وقد يشمل منع التنافس إحدى **الصورتين** ، أو هما معاً ، فيتحدد إلتزام العامل بمضمون الإتفاق .ويترتب على إخلال العامل بهذا الإلتزام ، أن يصبح مسؤولاً أمام صاحب العمل مسؤولية عقدية ، تجيز لهذا الأخير ، الرجوع عليه بالتعويض ، وطلب الحكم بإغلاق المحل المنافس ، الذي أنشأه العامل .أما إذا إلتحق العامل بالعمل ، لدى صاحب عمل منافس ، فتظل أيضاً مسئوليته العقدية قائمة ، ولكنها لا تؤثر ، على صحة عقد العمل ، الذي أبرم مع صاحب العمل المنافس ، ويجوز لصاحب العمل الأول ، المستفيد من شرط المنع من المنافسة ،الرجوع على صاحب العمل الثاني ، وفقاً لقواعد المسئولية التقصيرية ، بشرط أن يكون عالماً وقت الاستخدام بالإتفاق على عدم المنافسة

ولكن هناك حالات لايجوز لصاحب العمل فيها التمسك بشرط الالتزام بعدم المنافسة هما :

الحالة الأولى : حالة إذا فسخ صاحب العمل العقد ، أو رفض تجديده ، دون أن يقع العامل ما يبرر ذلك ، فلا يمكن لصاحب العمل ، في هذه الحالة أن يتمسك بشرط عدم المنافسة ، ويتحلل العامل من إلتزامه .

الحالة الثانية :هي حالة ما إذا وقع من صاحب العمل ، ما يبرر فسخ العامل للعقد ، كما لو امتنع صاحب العمل عن الوفاء بالتزاماته ، إو إذا ارتكب أمراً مخلاً بالآداب نحو أحد أفراد عائلته ، أو وقع منه أو ممن ينوب **عنه إعتداء على العامل .**

الفصل الثالث

سلطات صاحب العمل

المبحث الأول

المبادئ الضابطة للسلطة اللائحية لصاحب العمل

تُعد السلطة اللائحية (اللائحة الداخلية، والأوامر الفردية) ، القالب الذى توضع فيه أحكام سلطة صاحب العمل فى الإدارة : فصاحب العمل هو المشرع الطبيعى للمشروع ، إذ من مهامه القيام بالتنسيق بين كافة عناصر المشروع ، للوصول إلى الهدف المنشود . وتحسباً من إمكانية مساس تلك السلطة بحقوق، وحريات العمال ، فرض المشرع عدة ضوابط تتعلق بإعداد ومضمون اللائحة الداخلية (لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية) ، والرقابة القضائية عليها، كما منح صاحب العمل سلطة وضع قواعد أخلاقية خارج نطاق اللائحة الداخلية ، رغبةً فى تحقيق التوازن بين طرفي علاقة العمل .

المطلب الأول

لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية

تمهيد وتقسيم:

إذا كان المشـــرع قد اعترف بأحقية صـــاحب العمل فى وضـــع لائحة داخلية (لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية) ؛ إلا أن ذلك لا يمكن أن يكون ســـبيلاً لتقييد حقوق، وحريات العمال الخاصـــة والعامة، أو لوضـــع نصـــوص تمييزية بين العمال المتســـاوين فى المراكز القانونية. لذا أخضـــع المشـــرع اللائحة الداخلية لتنظيمٍ قانوني عند إعدادها، ولرقابة إدارية وقضائية تضمن حسن استقامتها.

وبناءً على ما سبق ، سنقسم الدراسة فى هذا المطلب إلى ما يلى :-

الفرع الأول

إجراءات إعداد اللائحة الداخلية

نصـــت المادة ٥٨ من قانون العمل رقم ١٢ لســـنة ٢٠٠٣ أنه " على صــاحب العمل أن يضــع لائحة تنظيم العمل، والجزاءات التأديبية، مصــدقاً عليها من الجهة الإدارية المختصــــة، وعلى هذه الجهة أخذ رأى المنظمة النقابية التى يتبعها عمال المنشـــأة، قبل التصــــديق على اللائحة، فإذا لم تقم الجهة الإدارية بالتصديق، أو الاعتراض على اللائحة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة، وللوزير المختص أن يصـدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات، لكى يســترشــد بها أصــحاب الاعمال، وعلى صـاحب العمل فى حالة اسـتخدام عشـرة عمال فأكثر، أن يضـع هذه اللائحة فى مكان ظاهر".

ويتضـــح من هـذا النص أن الالتزام بوضــــع لائحـة تنظيم العمـل والجزاءات ، هو التزام عام يقع على عاتق كل أصــحاب العمل أياً كان عدد عمالهم، بينما الالتزام بإعلانها يقع على عاتق الذين يستخدمون عشرة عمال فأكثر.[٩٥]

ونرى أن الواقع العملى كان يقتضــى تقييد نطاق الالتزام بوضـع اللائحة بحد أدنى من عدد العمال، لأن صــاحب العمل يســتطيع تنظيم عمله بطريق الأوامر الفردية ، إذا كان يعمل لديه أقل من عشـــرة عمال ، ولكن يبدو أن المشرع أراد توفير مزيد من الحماية للعمال ، وذلك على الرغم مما يلى:-

١ - إن عدم وضـــع اللائحة فى مكان ظاهر لا يمنع من نفاذها، مادامت معلومـة للعمـال، وليس فيهـا مـايخـالف القواعـد الآمرة، أو النظـام العام.[٩٦]

٢ - إن سـلطة صــاحب العمل فى توقيع الجزاءات التأديبية قائمة، لا ترتبط بلائحة جزاءات، شـريطة مراعاة قواعد التأديب المنصـوص عليها فى

---

[٩٥]() همام محمود زهران: ، ص ٤١٥، محمد عبد الفتاح على" سلطة صاحب العمل فى إدارة منشأته "، رسالة دكتوراة، دراسة مقارنة، كلية الحقوق – جامعة القاهرة ٢٠٠٥، ص٢٣٧.

[٩٦]() نقض مدنى، الطعن رقم ٣٩٤ لسنة ٣٣ ق، جلسة ١٠ يناير ١٩٦٨، محمد عزمى البكرى " موسوعة الفقه والقضاء فى شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ "، المجلد الثالث، دار محمود للنشر، القاهرة، ص ٢١٤.

قانون العمل، والقرارات الوزارية[97].

٣ ـ لم يحدد المشـرع المدة التى يتعين على صـاحب العمل خلالها وضـع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية[98].

طبقاً للمادة ٥٨ من قانون العمل الحالى يسـتقل صـاحب العمل بوضـع اللائحة، ولا يلتزم سـوى بتقديم طلب إلى مديرية القوى العاملة والتدريب بغرض التصـديق عليها، وذلك بعد أن تقوم الجهة الإدارية بأخذ رأى المنظمة النقابية التى يتبعها عمال المنشـأة لإبداء ملاحظاتها حول بنود اللائحة[99].

ولم يشترط المشرع موافقة المنظمة النقابية على اللائحة، وإنما مجرد أخذ رأيها، ويعد ذلك إجراءً جوهرياً يترتب على إغفاله بطلان إجراءات الإصدار[100].

وتملك الجهة الإدارية التصـديق، أو الاعتراض على اللائحة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم اللائحة إليها. فإذا لم تقم بالتصـديق، أو الرفض خلال تلك المدة، اعتبر سكوتها بمثابة موافقة ضمنية على اللائحة، واعتبرت نافذة.

ولم يحدد المشرع نوع الرقابة التى تمارسها الجهة الإدارية على مضمون اللائحة لذا انقسـم الفقه إلى جانبين: ذهب أحدهما[101] إلى أن سـلطة الجهة الإدارية تقتصر على مراقبة شرعية اللائحة، وليس لها أية سلطة تقديرية إزاء مضمونها لا فيما يتصل بتنظيم العمل، ولا فيما يتعلق بالجزاءات التأديبية؛ لأن صاحب العمل هو المسؤول وحده عن سير العمل فى مشروعه.

بينما ذهب الجانب الآخر[102] إلى تخويل الجهة الإدارية – فضـلاً عن رقابة مشروعية اللائحة – سلطة تقدير ملاءمة نصوصها، لاسيما إذا عابت عليها الغلو تقدير الجزاءات التأديبية.

[97] () نقض مدنى، الطعن رقم ١٩٢ لسنة ٦٩ ق – جلسة ٢٠١٢/٣/٤، " المستحدث من المبادئ التى قررتها دوائر العمال والتأمينات الاجتماعية فى الفترة من أول أكتوبر ٢٠١١ إلى أخر سبتمبر ٢٠١٢ "، المكتب الفنى، محكمة النقض، ص ٤٥، جلال العدوى: " قانون العمل " القواعد العامة والخاصة بالعمل فى القطاع العام، منشأة المعارف، الأسكندرية ١٩٦٧ – ١٩٦٨، ص ٢٣٣ ذهب سيادته إلى أن وجود السلطة التأديبية لايستند إلى وجود لائحة الجزاءات التأديبية وإنما تستند هذه اللائحة إلى وجود تلك السلطة.

[98] () همام محمود زهران: ص ٤١٦ ومابعدها.

[99] () همام محمد محمود زهران:=ص ٤١٦ ومابعدها.

[100] () حسام الدين كامل الأهوانى:" شرح قانون العمل "، مطبعة أبناء وهبة حسان، القاهرة، طبعة ١٩٩١، ص ٣٩٩، محمد عزمى البكرى: ص ٢٢٠ .

[101] () محمود جمال الدين زكى: " قانون العمل "، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، طبعة ١٩٨٣،ص، محمدعزمى البكرى: ص ٢١٨ .

[102] (.) حسام الدين كامل الأهوانى: ص ٤٠٠ .

ونرى ضرورة أن يقتصر دور الجهة الإدارية على مراقبة مشروعية بنود لائحة تنظيم العمل والجزاءات فقط، حتى لا يتهرب أصحاب العمل من إعدادها.

وتجدر الإشارة إلى أن وزارة العمل تقوم بوضع أنظمة نموذجية للوائح تنظيم العمل والجزاءات ليسترشد بها أصحاب العمل فى إعداد لوائح العمل لديهم.

والجدير بالذكر أنه إذا أسـفر التطبيق العملى عن قصـور بند، أو أكثر من بنود اللائحة الداخلية ، يحق لصـاحب العمل تعديله كنتيجة طبيعية لحقه فى إصدارها، وذلك شريطة اتباع ذات إجراءات وضع اللائحة([١٠٣]).

لذا قضي بأن " تعديل نص فى اللائحة يستوجب تمامه بذات إجراءات وضـع اللائحة، وتعديلها بغير هذا الطريق. أثره. سـريان أحكام اللائحة قبل التعديل([١٠٤]).

المضمون التشريعى للأئحة :-

رغم عدم وجود نص عام يحدد ما يجب أن تتضمنه لائحة تنظيم العمل لأن المشـرع اكتفى بـالقول "........موضـحـاً بهـا قواعـد تنظيم العمـل والجزاءات التأديبية " إلا أنه يجب أن تتضـمن لائحة تنظيم العمل كافة المسـائل التفصـيلية المتعلقة بالعمل كمواعيد العمل، ومواعيد دفع الأجور، والعلاوات، والإجازات، وإلا فإن وجوب اللائحة يفقد جدواه ويصـبح شـكلياً محضاً([١٠٥]).

وتتقيد سـلطة صـاحب العمل فى تحديد مضـمون لائحة تنظيم العمل بقيدين أساسيين ، يتفرعان عن مبدأين من المبادئ العامة للقانون([١٠٦]):-

القيد الأول: ـ عدم المساس بقاعدة أعلى أو حق أسمى.

يتقيد صـاحب العمل بصـفة عامة باحترام كافة القواعد الدسـتورية،

([١٠٣]) Article L1321-4 du code du travail “ …… Ces dispositions s'appliquent également en cas de modification ou de retrait des clauses du règlement intérieur.”

([١٠٤]) الطعن رقم ١٤٢٣ لسنة ٧١ ق، جلسة ٢٠٠٤/٥/١٦،" المستحدث ومجموعة المبادئ الصادرة من الدوائر العمالية لمحكمة النقض فى الفترة من أول أكتوبر ٢٠٠٣ إلى أخر سبتمبر ٢٠٠٤ "، المكتب الفنى، محكمة النقض، ص ١٠٩

([١٠٥]) عبد الودود يحيى: " شرح قانون العمل "، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة ١٩٨٩، ص ١٤٧، جلال العدوى: ص ٢١٩

([١٠٦]) أحمد عبد التواب محمد بهجت: " دروس فى القانون الاجتماعى "، الجزء الثانى، قانون العمل الموحد وفقاً للتشريع رقم ١٢ لسنة٢٠٠٣ والقرارات الوزارية المنفذة لأحكامه ومذكرته الإيضاحية، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، يناير ٢٠١٠،ص ٣١٠، حسام الدين كامل الأهوانى ، ص ٤٠٣ ومابعدها، جلال العدوى: ص ٢٢٠ ومابعدها.

والقانونية (تشـريعاً، ولائحة) ، والاتفاقية (سـواءً كان منصـوصـا عليها بموجب عقد العمل الفردى أم اتفاقيات العمل الجماعية).

لذا قضـت محكمة النقض "ببطلان نص المادة (١٨) من لائحة نظام العاملين المشـار إليها فيما تضـمنه من تمييز تحكيمي منهيٍّ عنه قانوناً ودستوراً بين أصحاب المراكز المتحدة، إذ أقرت تلك المادة بأن من حصل على مؤهل أعلى بعد العمل بأحكامها يستفيد بإعادة تعيينه، وضم مدة خدمة المؤهل المتوسـط إلى أقدمية الدرجة المعين عليها، بينما يحرم من أعيد تعيينه قبل العمل بتلك اللائحة بالمؤهل العالى من ضـم نصـف مدة خدمته طبقاً للقواعد السـارية عند إعادة التعيين، ويحرم من حصـل على المؤهل الأعلى، ولم يكن قد أعيد تعيينه من الميزتين، إعادة التعيين وضـم مدة الخدمة ؛ وذلك بالرغم من تماثل المراكز القانونية للجميع، وتسـاويهم فى العناصر المكونة لها "[١٠٧].

القيد الثانى: عدم الانحراف عن الغرض الذى من أجله تقررت سلطة صاحب العمل التنظيمية، وذلك طبقاً لمبدأ عدم التعسـف فى اسـتعمال السلطة أو الحق.

الفرع الثانى

الطبيعة القانونية للائحة الداخلية

استقر كل من القضاء المصرى والفرنسى فى العديد من الأحكام ، على تحديد الطبيعة القانونية للائحة الداخلية بأنها عمل من أعمال القانون الخاص وذلك فى أحكام عدة نعرضها فيما يلى:

قضت محكمة النقض بأنه "كلما كان مجال سريان اللائحة متصـلاً مباشـرةً بمنطقة القانون الخاص انحسـرت الصـفة الإدارية عنها، ولو كانت الجهة التى أصـدرتها شـخصـاً من أشـخاص القانون العام، ولا تعتبر بالتالى تشـريعاً بالمعنى الموضـوعى مما تمتد إليه الرقابة القضـائية التى تباشـرها المحكمة الدسـتورية العليا، والتى ينحصـر اختصـاصـها فى الرقابة على النصـوص التشـريعية أياً كان موضـوعها، أو نطاق تطبيقها، أو الجهة التى أقرتها أو أصدرتها، وسواء وردت هذه النصوص بالتشريعات الأصلية التى أقرتها السـلطة التشـريعية، أم تضـمنتها التشـريعات الفرعية التى أصـدرتها السـلطة التنفيذية فى حدود السـلطات التى ناطها الدسـتور بها، وتنقبض

[١٠٧]) الطعن رقم ٤١٩ لسنة ٧٠ ق، جلسة ٢٠١٢/٤/١٢ غير منشور .

بالتالى عما سواها "[١٠٨].

الفرع الثالث
الرقابة القضائية على اللائحة الداخلية

فينبغى التمييز بين مرحلتين ؛ المرحلة الأولى ، ما قبل تصديق الجهة الإدارية على لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية ، والمرحلة الثانية ، مابعد نفاذ لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية وذلك وفقاً للأتى :-

- **مرحلة ما قبل تصديق الجهة الإدارية على لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية .**

عادةً ما يكون صاحب العمل فى تلك المرحلة صاحب الصفة فى الطعن على قرار الجهة الإدارية بالاعتراض على اللائحة ورفضها التصديق عليها ، والذى يُعد قراراً إدارياً يصح الطعن فيه طبقاً للقواعد العامة المقررة للطعن فى القرارات الإدارية بوجه عام أمام القضاء الإدارى .

- **مرحلة مابعد نفاذ لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية .**

تنتفى صلة الجهة الإدارية باللائحة الداخلية فى مصر بمجرد التصديق عليها . بيد أن تصديق الجهة الإدارية على لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية لا يَعنى بالضرورة المشروعية المطلقة لكافة بنودها ، وإنما يعنى إنتفاء ولاية القضاء الإدارى عنها وإنعقاد الاختصاص للقضاء العادى صاحب الولاية العامة فى جميع الدعاوى المتعلقة بعلاقات العمل التعاقدية

وبناءً عليه ، يجوز للعامل إما الطعن فى أحد بنود اللائحة بشكل منفرد متى شابه عيب مخالفة القواعد القانونية الأعلى منه (ونادراً ما يشهد الواقع العملى مثل تلك الطعون) ، أو الطعن على قرار صادر من صاحب العمل مستنداً فيه إلى أحد بنود اللائحة .

---

[١٠٨]() الطعن رقم ١٣٤٥٦ لسنة ٧٩ ق – جلسة ٢٠١١/٤/٥، " المستحدث من المبادئ التى قررتها دوائر العمال والتأمينات الاجتماعية من أول أكتوبر ٢٠١٠ إلى أخر سبتمبر ٢٠١١، المكتب الفنى،محكمة النقض، ص ٤٩. وقضت محكمة النقض الفرنسية أيضاً فى حكمها الصادر عن دائرتها الاجتماعية بتاريخ ١٦ ديسمبر ١٩٩٩ بأن " اللائحة الداخلية للمشروع هى عمل قانونى يتعلق بالقانون الخاص، ولا يغير من طبيعتها رقابة المشروعية التى يمارسها مفتش العمل عليها وفقاً للمادة ١٢٢ – ٣٧ فقرة ١ من قانون العمل الفرنسى (١٣٢٢ – ١ من ذات القانون حالياً)، – بمشروعيتها

لذا قضى بأنه " إذا كانت لائحة الجزاءات الخاصة بالشركة المدعى عليها ، والمعتمدة من مصلحة العمل فى ١ /٤ / ١٩٥٤ قد تضمنت أنه إذا تكررت نفس المخالفة لأكثر من أربع مرات قبل مضى ستة أشهر من تاريخ وقوع المخالفة السابقة جاز لها فصل العامل مع صرف المكأفاة.

وحيث أن المدعى قد تكرر غيابه لأكثر من أربع مرات فى خلال ستة أشهر ، وبذلك يسوغ فصله طبقاً للائحة الجزاءات فيكون فصل المدعى عليه للمدعى تم بمبرر مشروع " ()[١٠٩].

وقضى أيضا بأنه " إذا تبين للمحكمة من مطالعة لائحة الجزاءات المقدمة من المدعى عليها ، والمعتمدة من وزارة الشئون الاجتماعية أن مادتها (١٥) حددت عقوبة فى حالة توريد العامل للإيراد ، وبه عجز هو خصم مايوازى أجر ثلاثة أيام من أجره فى المرة الأولى ، ومايوازى أجر خمسة أيام فى المرة الثانية ، كما حددت فى ملاحظتها رقم (٣) جواز فصل العامل مع صرف المكافأة فى حالة تكرار المخالفة ، المنصوص عليها فى المادة المشار إليها .

وحيث أنه قد سبق أن جوزى المدعى مرتين من أجل توريده الإيراد ، وبه عجز ، وقد ارتكب المدعى هذة المخالفة قبل مضى أكثر من ستة أشهر على المخالفة الأخيرة ، ففصل المدعى عليها للمدعى لذلك طبقاً للائحة الجزاءات السالفة الذكر لايكون ، والحالة هذة وفق الظاهر من الأوراق مشوباً بالعسف " ()[١١].

ونرى أن المشرع المصرى قد أحسن صنعاً حين غل يد الجهة الإدارية عن لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية عقب التصديق عليها تاركاً للقضاء العادى مهمة الرقابة على مشروعية بنودها ، وبذلك جنب نفسه ما أثارته الرقابة المزدوجة على اللائحة الداخلية فى فرنسا من تنازع للإختصاص بين جهتى القضاء .

[١٠٩]( ) الطعن رقم ١٥٢٢ لسنة ٥٧ عمال الأسكندرية الإبتدائية ، جلسة ١٩ / ١ / ١٩٥٨ ،

) القضية رقم ٩٨٢ لسنة ٥٧ عمال جزئى الأسكندرية ، جلسة ١١ – ٦ – ١٩٥٧ غير منشوز[١١]. (

المطلب الثانى

الجزاءات التأديبية

الفرع الأول

تحديد الخطأ التأديبى

إذا كان الأصل هو استقلال صاحب العمل فى تحديد الأفعال التى تعد مخالفات تأديبية ، إلا أن هناك ضوابط يتعين على صاحب العمل التقييد بها عند هذا التحديد، فلكي يعد الفعل مخالفة تأديبية لابد من توافر الشروط الآتية:-

١- يجب أن يكون الفعل متصلاً بالعمل، سواء وقع داخل مكان وزمان العمل أو خارجه.

لا شك أن الغاية الوظيفية للسلطة التأديبية لصاحب العمل تتمثل فى ضبط النظام فى المشروع تحقيقاً وحفظاً لحسن سير العمل به، ومن ثم فمن المنطقى استبعاد الأفعال التى تتم خارج وقت ومكان العمل ، ولا تتصل به من الإطار التأديبى[١١].

لذا نصت المادة ١/٥٩ من قانون العمل الحالى على أنه "يشترط فى الفعل الذى تجوز مساءلة العامل عنه تأديبياً أن يكون ذا صلة بالعمل."

فالعامل خارج إطار العمل يتمتع بالحرية الكاملة، ولا يدين بالتبعية لأحد، ومن ثم يخرج من نطاق السلطة التأديبية – كأصل عام - ما يتصل بالحياة الخاصة للعامل[١٢].

ولكن إذا كان الفعل الواقع خارج زمان، ومكان العمل ينطوى على مخالفة التزام عقدى، أو قانونى فيعتبر خطأ تأديبياً[١٣].

---

[١١] همام محمود زهران:مرجع سابق ، ص ٤٣٢ .

[١٢] Soc 21 oct 2003 , N° de pourvoi: 00-٤٥٢٩١ ٠١-٤٤٧٦١ , Bulletin 2003 V N° 259 p. 265.

[١٣] حسام الدين كامل الأهوانى: مرجع سابق ، ص ٤١٠ .

وقد أشارت المادة ٦٩ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، إلى حالات تعد من قبيل الخطأ الجسيم وتستوجب توقيع عقوبة الفصل، بالرغم من وقوع الفعل خارج نطاق العمل ؛ كاعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول، أو إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه[14].

٢ – يجب ألا يكون الفعل ممارسة لحق.

لا يصح أن ينعي على العامل بخطأ تأديبى فيما هو ممارسة لحرية من حرياته العامة الفردية، أو الجماعية على النحو المقرر دستوراً وقانوناً[15].

فلا يجوز مؤاخذة العامل إذا مارس حقه فى الإضراب بطريقة مشروعة[16]، أو حقه فى التقاضى كتقديم شكوى ضد صاحب العمل مثلاً[17]، أو حريته فى التعبير[18]، أو عند ممارسته لنشاطه النقابى، أو عند استخدامه لحقه فى الإجازات[19]. وذلك لأن من يستعمل حقاً استعمالاً مشروعاً لا يكون مسؤولاً عما ينشأ عن ذلك من ضرر.

٣ – يجب أن يمس الفعل بحسن سير العمل فى المشروع:

لكى يعد الفعل مخالفة تأديبية يجب أن ينجم عنه مساس بحسن سير العمل فى المشروع، وإلا فلا يجوز تأثيمه، واعتباره من قبيل المخالفات التأديبية ؛ ومثال ذلك " لا يجوز اعتبار ارتداء العامل لقرط فى أذنه خطأً تأديبياً"[20].

غير أنه يجوز تأثيم الأفعال التى تضر بسلامة المشروع وسمعته، وحسن سير العمل فيه ؛ كالتدخين أثناء العمل إذا كان يمثل خطورة على

---

[14] () محمد عبد الفتاح على محمد : مرجع سابق ، ص ٣٧١

[15] () همام محمود زهران: مرجع سابق ، ص ٤٣٢.

[16] () Soc., 28 avril 1994 , Dr.Soc., 1994 , p.719.

[17] () المادة ١٢٠/ د من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

[18] () Soc., 28 avril 1988 , Dr.Soc 1988 , p. 428.

وتجدر الإشارة إلى أن حق العامل فى ممارسة حريه فى التعبير مقيد بعدم الإساءة وإلا جاز مساءلته تأديبياً

Soc ٢٨ avril 1994 , Bulletin 1994 V N° 159 p. 106 , N° de pourvoi: 92-43917 ,

[19] () المادة ١٢٠/ومن قانون العمل رقم ١٢ لسنة٢٠٠٣ .

[20] () Cass.Soc., 11 janv 2012 , N° de pourvoi: 10 – 28 – 213 , Bulletin 2012, V, n° 12.

المشروع.

والجدير بالذكر، أنه لا يلزم أن يترتب على الفعل الإضرار فى الحال بالمشروع، إذ يكفى الضرر المستقبل أو حتى المحتمل لاعتبار الفعل مخالفة تأديبية، فتوقيع جزاء جنائى بسبب ارتكاب فعل لا علاقة له بالعمل قد يشكل مخالفة تأديبية، متى كان مؤثراً على سمعة العامل، أو المشروع[١٢١]

وترتيباً على ما تقدم، ونظراً لأن الخطأ التأديبى يجب أن ينطوى على الإخلال بحسن سير العمل، فينبغى عدم الخلط بين الإهمال فى أداء العمل، وعدم الكفاية المهنية للعامل ؛ فالأخيرة لا تنطوى على مخالفة تأديبية، لذا قضى بأن " إنهاء عقد العمل لعدم كفاية العامل لا شأن له بقواعد التأديب وإجراءاته "[١٢٢].

٤ – تحديد المخالفات التأديبية فى لائحة الجزاءات:

نصت المادة ٢/٥٩ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أن " وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها مما هو منصوص عليه فى المادة (٦٠) من هذا القانون، وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة."

ويُعد هذا النص القانونى خطوة تصحيحية ، قصد بها المشرع استقامة السياسة التشريعية التى كانت سائدة فى ظل قانون العمل الملغى رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والذى نص فى المادة ٣/٦٠ منه على أنه "لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية عن فعل لم يرد بلائحة تنظيم العمل والجزاءات.......".

ورغبة من المشرع آنذاك فى تطبيق مبدأ الشرعية الجنائية " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص " فى المجال التأديبى [١٢٣]؛ بيد أن مسألة حصر المخالفات التأديبية مقدماً – فى لائحة تنظيم العمل والجزاءات – ترتب

---

[١٢١]() تنص المادة ٦٧ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه " إذا أتهم العامل بارتكاب جناية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو أتهم بارتكاب أى جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً ".

[١٢٢]() الطعن رقم ٣٣٣ لسنة ٣١ ق جلسة ١٩٦٥/٥/١٢، س ١٦، ص ٥٤٦، صلاح محمد أحمد " الجزء الأول، ، ص ١٢٩٢ .

[١٢٣]() محمود جمال الدين زكى: ذ ص ١٥٩ .

عليها استغراق السلطة التأديبية لصاحب العمل فى تلك اللائحة، ووقوفه عاجزاً عن ملاحقة العامل تأديبياً متى اقترف الأخير خطأ غير منصوص عليه فى اللائحة، أو ربما اتسم تحديده شيئا من العمومية.

وقد استقر قضاء المحكمة الإدارية العليا على أن " المخالفات التأديبية لم ترد فى أى من التشريعات الخاصة بالعاملين على سبيل الحصر، وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن أي خروج على الوظيفة، أو على مقتضياتها، أو ما تفرضه على شاغليها من واجبات يعد ذنباً إدارياً، وهذا هو سبب القرار التأديبى، فكل فعل أو مسلك من جانب الموظف رجع إلى إرادته إيجاباً أو سلباً تتحقق به المخالفة لواجبات الوظيفة العامة، أو الخروج على مقتضى الواجب فى أعمالها، أو الإخلال بالنهى عن الأعمال المحرمة عليه، إنما يُعد ذنباً إدارياً يسوغ مؤاخذته تأديبياً "[١٢٤].

وما يؤكد عدم فاعلية حصر المخالفات التأديبية مقدماً فى لائحة تنظيم العمل والجزاءات، توجه المشرع ذاته إلى بيان الحالات التى تعد من قبيل الخطأ الجسيم المبرر للفصل على سبيل المثال لا الحصر، وذلك بموجب المادة (٦٩) من قانون العمل الحالى. لذا نوصى المشرع المصرى بأن يحذو حذو نظيره الفرنسى الذى اكتفى بإلزام صاحب العمل بالنص على القواعد العامة والدائمة التى تحكم التأديب فى اللائحة الداخلية، ولاسيما طبيعة، وتدرج الجزاءات التأديبية، إيماناً من جانبه بصعوبة إعداد قائمة بالأفعال المحظورة[١٢٥].

---

[١٢٤] إدراية عليا الطعن رقم ١٧٤ لسنة ١٢ ق، جلسة ١٩٧١/٦/١٢ مشار إليه لدى محمد عزمى البكرى: ص ٢٧٣ .

[١٢٥] Article L1321-1 du code du travail.)

الفرع الثانى

شرعية الجزاء التأديبى

نصت المادة (٦٠) من قانون العمل الحالى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أن "الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العامل وفقاً للوائح تنظيم العمل والجزاءات التأديبية فى كل منشأة هى:

١ - الإنذار.

٢ - الخصم من الأجر.

٣ - تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر.

٤ - الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها.

٥ - تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة.

٦ - خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر.

٧ - الخفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذى كان يتقاضاه.

٨ - الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون ".

ويتضح من النص السابق ، أن المشرع انحاز إلى تحديد الجزاءات التأديبية على سبيل الحصر فى صلب القانون، وليس فى قرار وزارى يحيل إليه تطبيقاً لمبدأ الشرعية الجنائية فى شقه الثانى " لا عقوبة إلا بنص

وقد ذهب جانب من الفقه[١٢٦] وبحق - إلى أن المشرع قد عمد إلى زيادة عدد الجزاءات التأديبية حتى يسهل تطبيق مبدأ تناسب الجزاء مع المخالفة المرتكبة.

---

[١٢٦]() أحمد حسن البرعى: مرجع سابق ، ص ٦٣٨

بينما ذهب الجانب الآخر([127]) إلى أن المشرع قيد من سلطة صاحب العمل فى اختيار جزاءات تأديبية أخرى تتناسب وطبيعة المخالفات التى قد يرتكبها عماله، والتى يصعب حصرها، واعتبروا هذا المسلك مقيداً لسلطة صاحب العمل التأديبية، لاسيما وأن المشرع قد اكتفى بالعقوبات ذات السمة المالية، وترك عقوبات أخرى يقتضيها حسن سير العمل بالمنشأة كنقل العامل إلى مجموعة وظيفية أخرى، أو إلى مكان آخر فى أحد فروع المنشأة.

ونستعرض بإيجاز الجزاءات التأديبية فيما يلى:-

١ـ الإنـــــــــــــــذار:

الإنذار جزاء تأديبى ذا طبيعة معنوية، ويقصد به تنبيه العامل إلى المخالفة التى ارتكبها، وتحذيره من تكرارها مستقبلاً وإلا تعرض لعقوبة أشد، والإنذار على هذا النحو هو أخف الجزاءات التأديبية، وهو ما دفع المشرع لاستثنائه من أغلب إجراءات وضمانات التأديب([128]).

وقد ذهب غالبية الفقه([129]) إلى وجوب أن يكون الإنذار مكتوباً حتى يسهل إثباته، لاسيما إذا ما أراد صاحب العمل الارتكان إليه فى تشديد الجزاء على العامل فى حالة العود مثلاً "

ونرى أن هذا الرأى يتسق مع المادة ٦٤ فى فقرتيها ٢، ٣ من قانون العمل الحالى حين نصت على أنه "............. ويجوز فى المخالفات التى يعاقب عليها بالإنذار أو الخصم من الأجر الذى لا يزيد مقداره على أجر يوم

[127]() فاطمة محمد الرزاز: مرجع سابق ، ص ١٩٣، همام محمد محمود زهران: مرجع سابق ، ص ٤٤١ وما بعدها ويرى سيادته أنه كان من الأوفق بدلاً من الاتجاه التشريعى بحصر الجزاءات التأديبية الاكتفاء بالتمثيل لأهم الجزاءات التأديبية، وتحديد لحدودها القصوى بالتشريع وحظر توقيع عقوبة تأديبية لم يرد ذكرهافى لائحة الجزاءات، والتعلل بحماية العامل أمر مردود عليه بأن صاحب العمل يمارس سلطته التأديبية فى ضوء وجود الرقابة القضائية اللاحقة على تناسب الجزاء مع المخالفة التأديبية .

[128]() عبد الودود يحيى: مرجع سابق ، ص١٩٧، محمد لبيب شنب " شرح قانون العمل "، الطبعة الرابعة، دار النضة العربية، القاهرة ١٩٨٣، ص ٣٠٥، السيد عيد نايل: " شرح قانون العمل الجديد "، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠٠٥ ــ ٢٠٠٦، ص ٢٠٨، ياسين محمد يحيى: السلطة التأديبية لصاحب العمل فى ظل تقنين العمل الجديد، مكتبة سعيد رأفت، القاهرة ١٩٨١، ص ٢٥ ومابعدها.

[129]() على عوض حسن وخالد عبد الفتاح محمد: " موسوعة شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المعدل بالقانون رقم ٩٠ لسنة ٢٠٠٥ "، المجلد الثانى، دار الحقانية، القاهرة ٢٠٠٧، ص ٨٧، محمد عزمى البكرى: ، ص ٢٨٣، أحمد حسن البرعى: مرجع سابق ، ص ٦٥٢، محمد أنور حامد على: حقوق وواجبات العمال فى ظل قانون العمل الصادر بالقانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقوانين ذات الصلة، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠١٢، ص.٤١٦

واحد أن يكون التحقيق شفاهة؛ على أن يثبت مضمونه فى القرار الذى يقضى بتوقيع الجزاء.

وفى جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً. "

وهو الأمر الذى يفهم منه التزام صاحب العمل بإثبات ما انتهى إليه التحقيق مع العامل، حتى لو كان الجزاء التأديبى هو الإنذار، فضلاً عن ضرورة تسبيب القرار الصادر بتوقيع الجزاء.. وليس للكتابة شكل معين، فقد تكون باستلام العامل الأصل، وتوقيعه على الصورة، التى يحتفظ بها صاحب العمل، وقد يرسل بخطاب مسجل بعلم الوصول، أو على يد محضر.

وفى فرنسا ، نصت المادة ١/١٣٣٢ من قانون العمل الفرنسى على أنه "لا يجوز توقيع أى جزاء على العامل، دون إعلام هذا الأخير كتابةً. "

ينطبق هذا النص على كافة الجزاءات التأديبية بما فيها الإنذار.

٢- الخصم من الأجر.

الخصم من الأجر هو مبلغ من النقود يقتطعه صاحب العمل من أجر العامل، كعقوبة تأديبية، نتيجة لخطأ اقترفه هذا الأخير[١٣٠]

والأجر الذى يتخذ أساساً للخصم هو الأجر الإجمالى، أى كل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله، ثابتاً كان أو متغيراً، نقداً كان أو عيناً. فإذا كان يشتغل بالقطعة فإن أجره اليومى يحسب على أساس متوسط ما تناوله العامل عن أيام العمل الفعلية فى السنة الأخيرة.

ولما كانت عقوبة الخصم من أجر العامل تؤثر على قيمة هذا الأجر الذى هو مصدر معيشة العامل فقد حظر المشرع فى المادة (٦١) من قانون العمل الحالى على صاحب العمل أن يوقع جزاء الخصم عن المخالفة الواحدة بما يزيد عن أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد.

---

[١٣٠] () السيد عيد نايل: " شرح قانون العمل الجديد "، ص ٢٠٩ .

كذلك لا يجوزوفقاً لنص المادة (٦٢) من قانون العمل الحالى لصاحب العمل الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل كعقوبة تأديبية، وبين أى جزاء مالى آخر إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد.

ولما كان الخصم من الأجر جزاء يوقع على العامل الذى أخل بواجبات عمله، وليس تعويضاً لصاحب العمل فكان من الطبيعى ألا تدخل هذه الأموال فى الذمة المالية لهذا الأخير، لذا أوجبت المادة ٧٥ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على صاحب العمل قيد الجزاءات المالية التى توقع على العمال فى سجل خاص مع بيان سبب توقيعها، واسم العامل، ومقدار أجره، وأن يفرد لها حساباً خاصاً، يتم التصرف فيه طبقاً لما يقرره وزير القوى العاملة، بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال[١٣١].

٣-تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر:

العلاوة هى زيادة فى الأجر وتندمج معه لتصبح جزءاً لا يتجزأ منه عملاً بحكم المادة ٦٨٣ من القانون المدنى، والمادة ٣/١ من قانون العمل الحالى، والأصل أنه لا التزام على صاحب العمل بمنح العامل علاوة إلا إذا نص على ذلك فى عقد العمل الفردى، أو عقد العمل الجماعى، أو لائحة العمل، أو صدر بها قانون.

[١٣١]() صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٢٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن التصرف فى حصيلة أموال الجزاءات المالية الموقعة على العمال، متضمناً عشر مواد، حيث قرر فى المادة الأولى: تشكل فى كل منشأة تستخدم عشرة عمال فأكثر لجنة مكونة من:
أ – صاحب العمل أو من ينيبه (رئيساً).
ب – عاملين من عمال المنشأة تختارهما اللجنة النقابية، فإذا لم توجد لجنة نقابية قام العمال باختيارهما (أعضاء).
ويجوز بناء على طلب رئيس اللجنة أو أحد الأعضاء أن يحضر اجتماعات اللجنة مندوب من مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة وتكون له الرئاسة.
المادة الثانية: تصرف حصيلة أموال الجزاءات الموقعة على عمال المنشأة فى الأغراض الاجتماعية والثقافية والرياضية لعمال المنشأة.
ولا يجوز الصرف من هذه المبالغ للوفاء بالالتزامات المنصوص عليها فى المادة رقم (٢٢٢) من قانون العمل المشار إليه، بصفة مكافأة، أو لشراء حاجات المعيشة كالمأكل والملبس.
كما لا يجوز استثمارها فى أى عمل يحتمل الكسب، أو الخسارة فيما عدا المساهمة فى الجمعيات التعاونية الاستهلاكية.
المادة الرابعة: يجوز التبرع لامن أموال الجزاءات للأغراض القومية، بعد أخذ رأى الاتحاد العام لنقابات عمال مصر واعتماد ذلك من وزير القوى العاملة والهجرة .

وتستحق العلاوة السنوية بتحقق شروط استحقاقها ؛ وأهمها حصول العامل على تقرير كفاية لا يقل عن المتوسط[١٣٢]، وعند حلول موعد استحقاقها، فإن العامل الذى وقع عليه الجزاء، يتأجل موعد استحقاقه لها بحد أقصى ثلاثة أشهر، الأمر الذى يعنى جواز أن يكون التأجيل لمدة أقل، فإذا انقضت تلك المدة (أى مدة الجزاء) صرفت له العلاوة دون حاجة إلى إجراءات جديدة[١٣٣].

وتجدر الإشارة إلى أن هذا الجزاء ينصب على علاوة واحدة، وهى العلاوة التى تعقب صدور قرار توقع الجزاء التأديبى، إذ بمجرد حلول موعدها لا يستحقها العامل إلا بعد انتهاء المدة المحددة بقرار توقع الجزاء، وتصرف العلاوة التالية بعد ذلك فى موعدها الأصلى، شريطة ألا يكون وقع على العامل، نفس الجزاء مرة أخرى[١٣٤].

٤ - الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها.

هذا الجزاء التأديبى أشد من سابقه، إذ أنه يتيح لصاحب العمل حرمان العامل من جزء من علاوته السنوية، بحيث لا يتجاوز نصفها، معنى ذلك أنه لا يحق لصاحب العمل حرمان العامل من أكثر من نصف العلاوة السنوية، بل يكون له أن يحرمه من ربعها مثلا[١٣٥].

والحرمان هنا بات ونهائى، وبالتالى لا يعود للعامل الحق فى نصف العلاوة، ولا يؤثر هذا الجزاء على استحقاق العامل للعلاوة الدورية التالية فى موعدها المقرر كاملاً.

٥- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة:

هذا الجزاء يعد من الجزاءات الرادعة نظراً لمساسه بالحياة الوظيفية للعامل، وتأثيره على أقدميته.

فإذا كان العامل مرشحاً للترقية، وكان قد اقترف خطأً تأديبياً، أدى إلى

---

[١٣٢]() على عوض حسن وخالد عبد الفتاح محمد ، ص ٩٠.

[١٣٣]() أحمد حسن البرعى ورامى البرعى: ص ٦٥٦، همام محمد محمود زهرانص ٤٤٧ .

[١٣٤]() نبيلة عبد الحليم كامل: " الوظيفة العامة وفقاً لأحكام القضاء الإدارى فى مصر وفرنسا "، دار النهضة العربية، القاهرة ١٩٩٦، ص ٥٥٢

[١٣٥]() أحمد حسن البرعى ورامى البرعى: ص ٦٥٦ .

توقيع هذا الجزاء عليه، فإنه يترتب على ذلك حرمانه من هذه الترقية حسب المدة التى حددها القرار الصادر بتوقيع الجزاء (بحد أقصى سنة) اعتباراً من وقت استحقاق العامل للترقية، وإلا انتفى المعنى الجزائى فيه[١٣٦]. كما أن مدة السنة المقررة تعتبر كحد أقصى لتأجيل الترقية، لذلك فإن القرار الصادر بتوقيع الجزاء يجوز أن يحدد مدة أقصر، غير أنه لا يمكنه أن يحدد مدة أكثر.

٦- خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر:

يرتبط هذا الجزاء بأجر العامل، وتخفيضه بمقدار علاوة العلاوة الدورية التى يحصل عليها العامل، والجزاء فى هذه الحالة يوقع على العامل، وهو مستحق لكافة علاواته المقررة قانوناً، غير أن المشرع أراد أن يعاقبه فى أجره، قدر علاوة دورية واحدة، علماً بأن الخفض هنا سيكون دائماً، بمعنى أن أجر العامل سيتحدد على أساس استقطاع قيمة العلاوة منه، بصفة مستمرة، ولكن ذلك لا يحرمه حقه فى الحصول على العلاوة الدورية التالية فى موعدها المقرر قانوناً[١٣٧].

٧- الخفض إلى وظيفة فى الدرجة الأدنى مباشرة دون الإخلال بقيمة الأجر الذى كان يتقاضاه:

ينصب هذا الجزاء على مجازاة العامل، بما قد يمس وضعه الأدبى، لأن الترقية بالنسبة للعامل، اعتلاءٌ للسلم الوظيفى، يزيد من مكانته الأدبية، والسلطات المخولة له[١٣٨] فقد رأى المشرع أن هناك من الأخطاء التأديبية، ما يستدعى خفض درجة العامل، بحيث ينزل به إلى الدرجة الأدنى مباشرة فى السلم الوظيفى، دون المساس بوضعه المادي ؛ أى (أجره) إنما يقتصر الجزاء على المكانة الوظيفية والأدبية للعامل، وقد اعتبرت المحكمة الإدارية العليا أن النقل من العمل يمكن أن يكون بذاته عقوبة تأديبية، وبالتالى لا يجوز الجمع بينه وبين خفض الوظيفة[١٣٩].

---

[١٣٦]() أحمد حسن البرعى ورامى البرعى:)، ص ٦٥٦ ومابعدها

[١٣٧]() ذات الإشارة السابقة.

[١٣٨]() محمد أنور حامد على: ص٤١٨.

[١٣٩]() ذات الإشارة السابقة.

٨- الفصل من الخدمة:

يعتبر الفصل من الخدمة من أقسى، وأقصى الجزاءات التأديبية التى توقع على العامل، لما يترتب عليه من حرمان العامل من دخله الرئيس، مع احتمال صعوبة التحاقه بعمل آخر، لأنه ترك عمله الأول، لخطأ استوجب إنهاء خدمته بالفصل؛ لذلك كان من الطبيعى أن يحيط المشرع توقيع هذه العقوبة بالعديد من الضمانات، بهدف عدم إساءة استخدامها، لما قد يترتب عليها من الإخلال باستقرار علاقات العمل.

حظر الجزاءات التمييزية

طبق قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ مبدأ عدم التمييز باعتباره أحد الركائز الدستورية الراسخة ؛ وذلك حين نصت **المادة ٣٥ على حظرً التمييز فى الأجور بسبب اختلاف الجنس، أو الأصل، أو اللغة، أو الدين، أو العقيدة.**

وعلى النحو ذاته نصت المادة ١٢٠ من ذات القانون على أنه "لا يعتبر من المبررات المشروعة والكافية للإنهاء الأسباب الآتية[٤٠]:-

(أ) اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية أو الحمل أوالدين أو الرأى السياسى.

(ب) انتساب العامل إلى منظمة نقابية، أو مشاركته فى نشاط نقابى فى نطاق ما تحدده القوانين.

(ج) ممارسة صفة ممثل العمال، أو سبق ممارسة هذه الصفة، أو السعى إلى تمثيل العمال.

(د) تقديم شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل، أو مشاركة فى ذلك تظلماً من إخلال بالقوانين، أو اللوائح، أو عقود العمل.

(ه) توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل.

---

[٤٠]() المادة ٥٣ من دستور ٢٠١٤.

(و) استخدام العامل لحقه فى الإجازات."

وتجدر الإشارة إلى أن حظر العقوبات التمييزية لا يحول دون إنهاء عقد العمل بسبب إعاقة العامل، أو سوء حالته الصحية متى كان ذلك ثابتاً بمقتضى تقرير صادر عن طبيب المشروع[١٤١].

كما لا يعد تمييزاً على أساس الاعتقاد الدينى معاقبة العامل الذى يعمل مدرساً لعلم اللاهوت، لمخالفته للأفكار والمعتقدات الواجب عليه التحلى بها فى حياته العامة، والخاصة[١٤٢]

ويلاحظ أن مبدأ حظر التمييز لا يحول دون قيام صاحب العمل بمجازاة العمال الذين شاركوا فى ارتكاب ذات الخطأ بجزاءات تأديبية مختلفة[١٤٣].

المبحث الثانى
ضمانات ممارسة السلطة التأديبية

المطلب الأول
الضمانات السابقة على توقع الجزاء التأديبى

تمهيد وتقسيم:
تتمثل الضمانات السابقة على تقرير الجزاء التأديبى فى نوعين من الضمانات التأديبية هما: الضمانات الموضوعية، والضمانات الإجرائية، وكلاهما يهدف إلى حماية العامل من تعسف صاحب العمل فى استخدام السلطة التأديبية التى منحها له المشرع لحسن سير العمل فى المشروع.
بناءً على ما تقدم سنقسم دراستنا على النحو التالى :
الفرع الأول :الضمانات التأديبية الموضوعية.
الفرع الثانى : الضمانات التأديبية الإجرائية.

---

[١٤١] () المادة ١١٣٣ – ٣ من قانون العمل الفرنسى .
[١٤٢] Soc., 20 nov 1986, N^0 de pourvoi: 84 – 43 – 243 , Bull.civ.n^0 ٥٥٥ , p. 42) .٠
[١٤٣] Soc.,15 mai 1991 , N° de pourvoi: 89-42270 , Bull. civ.n° 236 p. 144)

الفرع الأول
الضمانات التأديبية الموضوعية.

١ – التزام صاحب العمل بوضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية:

نصت المادة ٢/٥٩ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة٢٠٠٣، على أنه "وتحدد لائحة الجزاءات المخالفات والجزاءات المقررة لها مما هو منصوص عليه فى المادة ٦٠ من هذا القانون، وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة ".

ويبدو الهدف من التزام صاحب العمل بوضع تلك اللائحة، فى أن يكون العمال على بينة من الأفعال التى تعتبر مخالفات تأديبية، والجزاءات التى قد يتعرضون لها فى حال ارتكاب إحدى هذه المخالفات[٤٤].

٢ – وجوب تعلق المخالفة بالعمل:

الأصل أنه لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على العامل إلا حال ارتكابه مخالفة متعلقة بالعمل، سواءً ارتكبت داخل أماكن العمل أو خارجه [٤٥]. أما الخطأ منبت الصلة بالعمل، فلا يجوز لصاحب العمل أن يعاقب العامل عليه، ولا أن يدرجه فى لائحة الجزاءات باعتباره من الأفعال المعاقب عليها، إلا إذا كان من شأنه المساس بهيبة وكرامة العمل وإلا كان الجزاء الذى يوقع على العامل باطلاً[٤٦].

ويمثل هذا القيد أحد المبادئ القانونية العامة المستقرة، ومن ثم لا حاجة للنص عليه صراحة حتى يتعين إعمال حكمه[٤٧] إلا أن واضعى قانون العمل الجديد أرادوا تقرير هذه الضمانة صراحة؛ فجاءت المادة ١/٥٩ عمل لتنص على أنه "يشترط فى الفعل الذى تجوز مساءلة العامل عنه تأديبياً أن يكون ذا صلة بالعمل ".

---

[٤٤]() محمد عبد الفتاح على محمد: ، ص ٤٥٤ .

[٤٥]() حسن كيرة: "أصول قانون العمل"، عقد العمل، الجزء الأول، الطبعة الثانية، منشأة المعارف بالإسكندرية ١٩٦٩، ص ٢٨٩ وما بعدها.

[٤٦]() أحمد حسن البرعى: ص ٦٩٠ وما بعدها.

[٤٧]() الجيزة الابتدائية، جلسة ١٩٥٤/٥/٣١، حسن الفكهانى، المدونة العمالية فى قانون عقد العمل الفردى، ج ٢/١، رقم ٣٣، ص ٤٧.

٣ – سقوط الاتهام أو الحق فى توقيع العقوبة بعد مدة معينة "تقادم الأخطاء التأديبية":

لم يشأ المشرع أن يترك العامل مهدداً لا يعلم هل سيتم توقيع الجزاء عليه أم سيقرر العفو عنه؟ ولاشك أن ذلك سوف ينعكس على أدائه لعمله، ويفتح المجال أمام صاحب العمل لإساءة استخدام سلطته التأديبية[148].

نصت المادة ٣/٥٩ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه "لا يجوز توقيع جزاء تأديبى على العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق فى المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً ".

وقد عاب الفقه[149] على نص المادة ٣/٥٩ عمل أنها احتسبت مدة سقوط الحق فى توقيع الجزاء من "تاريخ الانتهاء من التحقيق فى المخالفة" وليس من "تاريخ ثبوت المخالفة فى حق العامل" كما كان منصوصا عليه فى نص المادة ٢/٦٠ من قانون العمل الملغى، وهو الأمر الذى سينجم عنه تراخى صاحب العمل فى الانتهاء من التحقيق بعد ثبوت المخالفة فى حق العامل فترة طويلة من الزمن، لاسيما وأنه لا يوجد التزام قانونى على عاتق صاحب العمل يلزمه بالانتهاء من التحقيق خلال مدة معينة.

٤ – حظر توقيع عقوبتين عن الفعل الواحد[150]:

نصت المادة ٦٢ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه "لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة ".

ورغم عدم وجود نص قانونى مماثل فى قانون العمل الفرنسى، فإن القضاء مستقر على أن العامل لا يمكن أن يعاقب مرتين على ذات الخطأ[151].

---

[148] أحمد حسن البرعى:مرجع سابق ، ص ٦٩٢، همام محمد محمود زهران: ، ص ٥٤٠، أحمد السعيد الزقرد: "شرح قانون العمل"، الطبعة الثانية، دار أم القرى، المنصورة ١٩٩٣، ص ٢٢٢، حسن كيرة مرجع سابق ، ص ٢٩١ .

[149] أحمد حسن البرعى: مرجع سابق ص ٦٩٣.

[150] Maillard (S.), Cumul de sanctions: rétrogradation suivie d'un licenciement, Recueil Dalloz, n°26, 9 juillet 2009, Actualité jurisprudentielle, p. 1765-1766, note à propo de Soc. - 17 juin 2009.

[151] Soc., 5 nov 1987, N° de pourvoi: 84 – 44 – 971, Bull 1987, v, n° 617, p. 392)
وهو ذات ماذهبت إليه المحكمة الإدارية العليا حين قضت بأنه "لايجوز معاقبة الموظف عن الذنب الإدارى الواحد مرتين. أياً كانت طبيعة الجزاء الذى وقع فإنه يجب ما عداه ". الطعن رقم ٣١٥٤ لسنة ٣٥ ق، إدارية عليا، الدائرة الرابعة، جلسة ١٩٩٤/١١/٢٦، موسوعة عصمت الهوارى، الجزء الثانى، ص٦٦٥.

وبناءً عليه فالخطأ المعاقب عليه بالوقف التأديبى لا يمكن أن يكون محلاً لعقوبة الفصل([152]).

وعلى النحو ذاته قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه "يبين من مطالعة قرار نقل المطعون ضده إلى وظيفة مفتش إدارى خارج إدارة الشؤون القانونية، أن السلطة المختصة قد أصدرت هذا القرار عقب إصدارها قرار مجازاته بخفض وظيفته إلى الفئة الرابعة بأيام معدودات، كما ارتكنت فى نقله إلى قرار خفض الفئة، ويخلص من ذلك إلى أن قرار النقل كان يستهدف استكمال عقاب المطعون ضده بجزاء مبنى على الجزاء الأول، فجاء والحالة هذه مخالفاً لقواعد وأحكام الجزاءات التأديبية الواردة فى نظام العاملين الذى حدد أنواع هذه الجزاءات على سبيل الحصر، مما يعنى أن الحكم المطعون فيه قد أصاب الحق فيما انتهى إليه من إلغاء قرار النقل باعتباره قراراً تأديبياً"([153]).كما قضى بأنه "لا يسوغ معاقبة العامل تأديبياً عن ذات الأفعال غير مرة واحدة، حيث تستنفد السلطة التأديبية ولايتها بتوقيع الجزاء التأديبى"([154]).

هذا، وينبغى التأكيد على أنه ليس هناك ما يحول دون الجمع بين الوقف المؤقت وأى جزاء تأديبى آخر (كالفصل مثلاً)، لأن الوقف المؤقت يعد إجراءً احترازيا يتخذه صاحب العمل لحين إقرار الجزاء التأديبى على العامل.

كما أن ضمانة حظر توقيع عقوبتين عن ذات الفعل لا تقف حائلاً دون حصول صاحب العمل على التعويض المدنى المستحق له على العامل، وذلك لأن التعويض المدنى لا يعد عقوبة توقع على هذا الأخير، على أنه يتعين فى هذه الحالة مراعاة ما تحظره المادة ٦٢ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على صاحب العمل من "الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقاً لحكم المادة ٦١ من هذا القانون، وبين أى جزاء مالى إذا زاد ما يجب اقتطاعه عن أجر خمسة أيام فى الشهر الواحد".

([152]) Soc., 25 juin 1986, N^0 de pourvoi: 84 – 41 – 606, Bull 1986, v, n^0 333, p. 255.

([153]) إدراية عليا الطعن رقم ٢٦٤ لسنة ١٩ ق، جلسة ١٩٧٤/٦/٢٩ على عوض حسن وخالد عبد الفتاح: ، ص ٩٢.

([154]) إدارية عليا الطعن رقم ٤٢ لسنة ٤٢ ق، الدائرة الرابعة، جلسة ١٩٩٦/٨/٣١، الهوارى : ه ص ٦٦٨..

٥- تقييد أحكام العود:

يقصد بالعود فتح السبيل أمام صاحب العمل لمؤاخذة العامل بطريقة أشد فى حالة إعادة ارتكابه لذات المخالفة التأديبية، أو لمخالفة من ذات النوع، خلال فترة وجيزة من معاقبته عن مخالفته الأولى[٥٥].

وتجد هذه الضمانة التأديبية أساسها القانونى فى نص المادة ٦٣ من قانون العمل رقم١٢ لسنة ٢٠٠٣، والتى أقرت بأنه :

"يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التى سبق مجازاة العامل عنها متى وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق ".

وباستقراء النص القانونى سالف الذكر، يتضح أنه يشترط لاعتبار العامل عائداً بما يعرضه لتشديد العقوبة عليه، توافر الشرطيين الآتيين: -

الشرط الأول: أن تكون المخالفة الثانية من ذات نوع المخالفة الأولى.

وقد ذهب جانب من الفقه[٥٦] إلى أنه يكفى أن تكون المخالفة من ذات النوع، وإن لم تكن هى ذات المخالفة، كما لو كانت المخالفتان تنتميان إلى المخالفة المتصلة بمواعيد العمل :

فالتأخير أو الغياب عن العمل تعد مخالفات من نفس النوع بالرغم من أن كل منهما مخالفة مختلفة.

الشرط الثانى: ألا يزيد الفاصل الزمنى بين المخالفة الأولى والثانية عن ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بالجزاء السابق.

ويتفق هذا الشرط مع الحكمة من إجازة التشديد، باعتبار أن ارتكاب العامل للمخالفات التأديبية فى أوقات متقاربة، يدلل على عدم اكتراثه بنظام المشروع ونظامه الجزائى، وبالتالى متى وقعت المخالفة بعد مضى ٦ أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق، فلا يجوز لصاحب العمل تشديد العقوبة

---

[٥٥]() همام محمد محمود زهران: ص ٤٦٥ .

[٥٦]() حسام الدين كامل الأهوانى: ص ٤٣٥ .

المطلب الثانى

الضمانات التأديبية الإجرائية

Garanties de procedure

تتمثل الضمانات التأديبية الإجرائية فى كفالة حق العامل فى الدفاع، وتحديد المختص بتوقيع الجزاء، وتسبيب القرار الصادر بتوقيع الجزاء وذلك على النحو التالى:

أولاً – كفالة حق العامل فى الدفاع:

- إبلاغ العامل بالمخالفة المنسوبة إليه والتحقيق معه:

نصت المادة ١/٦٤ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه "يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابةً بما نسب إليه، وسماع أقواله، وتحقيق دفاعه، وإثبات ذلك فى محضر يودع فى ملفه الخاص، على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة، وللمنظمة النقابية التى يتبعها العامل أن تندب ممثلاً عنها لحضور التحقيق." ()[١٥٧]

وتسرى هذه الضمانة التأديبية، أياً كان الجزاء التأديبى المزمع توقيعه على العامل، وذلك بغية تمكينه من بيان أوجه دفاعه، وتخويله حق الدفاع عن نفسه.

لذا قضى بأنه "لا يجوز مجازاة العامل إلا بعد إجراء تحقيق معه، يكون له مقومات بسبيل مؤاخذته، حتى يكون على بينة من خطورة التحقيق القانونى، وضماناته من وجوب استدعاء العامل، وسؤاله، ومواجهته بما هو منسوب إليه، وتمكينه من الدفاع عن نفسه، وإتاحة الفرصة له لمناقشة شهود الإثبات وسماع شهود النفى، ويجب أن يتم ذلك على وجه يستشعر معه العامل أن الإدارة موقفه فينشط للدفاع عن نفسه"()[١٥٨].

ولقد أعفت المادة ٢/٦٤ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ صاحب العمل الذى ينوى توقيع عقوبة الإنذار، أو الخصم من الأجر الذى لا يزيد

---

[١٥٧]( ) كما أقرت المادة ١/١٣٣٢ من قانون العمل الفرنسى الضمانة ذاتها؛ وذلك بالنص على أنه "لا يجوز توقيع أى جزاء على العامل دون إبلاغه كتابةً بالأخطاء المنسوبة إليه".

[١٥٨]() إدارية عليا، الطعن رقم ٣١٥٥ لسنة ٤١ ق،الدائرة الرابعة، جلسة ١٩٩٦/١١/١٦، مجموعة الهوارى، ه، ص ٨٩١).

مقداره على أجر يوم واحد من أن يكون التحقيق كتابةً، واكتفى المشرع بأن يكون التحقيق شفاهةً شريطة أن يثبت مضمونه فى القرار الذى يقضى بتوقيع العقوبة، وترجع الحكمة من هذه التفرقة فى رغبة المشرع فى تسهيل إجراءات التحقيق وتوقيع الجزاء[٥٩].

هذا ويتعين وفقاً للمادة ٦٤ عمل، فتح محضر بالتحقيق يثبت فيه كتابةً توجيه الاتهام، وأقوال العامل، وما تم تداوله من أوجه دفاع، وما أبدى من طلبات، وما تم فى شأن تحقيق دفاعه، ويودع هذا المحضر فى ملفه الخاص.

حيث قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه "أياً كان النظام الذى يخضع له العامل فإنه لا يجوز توقيع جزاء عليه إلا بعد التحقيق معه، وسماع أقواله، وتحقيق دفاعه"[٦٠].

كما قضت بأنه "يفترض فى التحقيق فى معناه الاصطلاحى الفنى، أن يكون ثمة استجواب يتضمن أسئلة محددة موجهة إلى العامل تفيد نسبة اتهام محدد إليه فى عبارات صريحة، وبطريقة تمكنه من إبداء دفاعه، والرد على ما وجه إليه من اتهامات، ويكون من شأنها إحاطته علماً بكل جوانب المخالفات المنسوبة إليه، فإذا لم يتضمن التحقيق مواجهته باتهام معين، وصدر قرار الجزاء بناءً عليه؛ كان القرار باطلاً"[٦١].

وإذا كان العامل المخالف الذى يراد التحقيق معه عضواً نقابياً، فإنه يجوز للمنظمة النقابية التى يتبعها أن تندب ممثلاً عنها لحضور التحقيق، ولا يوجد ما يحول دون استعانة العامل بمحام للحضور معه ليراقب سير التحقيق، واحترام حقوق الدفاع بالنسبة للعامل[٦٢].

وفى **<u>شأن صفة ودرجة القائم على التحقيق مع العامل</u>**، نصت المادة٦٥/ عمل على أن "لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه، أو أن يعهد بالتحقيق إلى إدارة الشؤون القانونية، أو أى شخص أخر من ذوى الخبرة فى موضوع المخالفة، أو أحد العاملين بالمنشأة، بشرط ألا يقل المستوى الوظيفى للمحقق عن مستوى العامل الذى يحقق معه".

---

[٥٩]() محمد عزمى البكرى: ص ٣٢٠.
[٦٠]() إدارية عليا، الطعن رقم ٢١٦٧ لسنة ٤٣ ق،، جلسة ١٩٩٧/٧/٢٦، الهوارى، ص ٨٨٤.
[٦١]() إدارية عليا، الطعن رقم ٢٥٣٢ لسنة ٣٧ ق، جلسة ١٩٩٥/١١/١١، الهوارى، ص ٨٤٦.
[٦٢]() همام محمد محمود زهران: ص ٤٥٦ .

ثانياً – الاختصاص بتوقيع الجزاء التأديبى :

حددت المادة ٦٨ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ صاحب الاختصاص بتوقيع الجزاء على العامل، إذ نصت على أنه "يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للمحكمة المشار إليها فى المادة(٧١) من هذا القانون.

ويكون توقيع باقى الجزاءات التأديبية لصاحب العمل أو من يفوضه لذلك، ويكون لمدير المنشأة توقيع جزائي الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام".

وباستقراء النص سالف الذكر يتضح أن المشرع قسم الجزاءات حسب جسامتها، وأسند الاختصاص بتوقيع كل قسم منها إلى سلطة معينة[١٦٣].

وبالإحالة إلى نص المادة (٦٠) التى حددت أنواع الجزاءات التى توقع على العامل، نلاحظ ما يلى: القسم الأول من الجزاءات، ويتضمن جزائي الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام، أجاز المشرع لمدير المنشأة توقيعها.

أما القسم الثانى من الجزاءات: ويشتمل على (الخصم من الأجر أكثر من ثلاثة أيام – تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية – الحرمان من جزء من العلاوة السنوية – تأجيل الترقية عند استحقاقها – خفض الأجر بمقدار علاوة – خفض الوظيفة) فقد رأى المشرع أن يعهد بها لصاحب العمل أو من يفوضه فى ذلك.

أما القسم الثالث، وهو جزاء الفصل من الخدمة، فقد رأى المشرع أن يكون الاختصاص بتوقيعه للمحكمة العمالية، بناءً على طلب من صاحب العمل.

وفى تقديرنا أن المشرع حين قرر سلب سلطة توقيع جزاء الفصل من صاحب العمل كانت تحدوه الرغبة فى حماية العامل، ولكن هذه الحماية ظاهرية بحتة؛ لأن النص فى حقيقته لا يجبر صاحب العمل على الإبقاء على العامل، إذ يستطيع أن يفصل العامل تعسفياً ويتحمل مغبة قراره، ولاشك أن هذا من شأنه تشويه علاقات العمل والإخلال بتوازنها؛ لذا نرى أنه كان أولى بالمشرع أن يمنح صاحب العمل سلطة توقيع جزاء الفصل

---

[١٦٣]() أحمد حسن البرعى: ص ٧٠٠ ومابعدها .

من الخدمة لاسيما وأن هناك رقابة قضائية لاحقة للتحقق من أن هذا الجزاء قد تجرد من الغلو، وعدم التناسب الظاهر، أو إساءة استعمال السلطة وذلك أسوةً بالتنظيم التشريعى الفرنسى.

ثالثاً :الوقـــف المؤقـــــت

La mise à pied conservatoire

ماهية الوقف المؤقت

يعرف الوقف المؤقت بأنه ذلك الإجراء الذى يتخذه صاحب العمل عند اتهام العامل بارتكاب بعض الجرائم، كإجراء تحفظى أو وقائى ، حتى يتحدد مصير هذا الاتهام[١٦٤].

والوقف المؤقت على هذا النحو ذو طبيعة مختلفة عن الوقف التأديبى ؛ فالأخير يخضع للقواعد الخاصة التى تحكم التأديب من حيث ضرورة النص عليه فى اللائحة الداخلية، وخضوعه لكافة الضمانات السابقة واللاحقة على اتخاذ الجزاءات التأديبية، أما الوقف المؤقت فلا يعدو أن يكون مجرد إجراء احترازياً ، يترتب عليه وقف عقد العمل.

تكمن أهمية التمييز بين الوقف المؤقت والوقف التأديبي ؛ فى ضمان تطبيق مبدأ عدم جواز توقيع عقوبتين عن فعل واحد.

ولصاحب العمل سلطة تقديرية فيما يتعلق بتقرير الوقف المؤقت من عدمه، ومن ثم يكون من المنطق ألا يفقد حقه فى توقيع الجزاء على العامل، متى لم يستخدم هذا الحق[١٦٥].

ـ حالات الوقف المؤقت.:

قيد مشرع قانون العمل المصرى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ سلطة صاحب العمل فى تقرير الوقف التحفظى ؛ وذلك حينما أجاز الوقف المؤقت فى الحالتين الآتيتين:-

---

[١٦٤] () حسن كيرة: " أصول قانون العمل "،، ص ٢٧٧ ومابعدها .

[١٦٥] () BLAISE (H.): La mise à pied conservatoire , Op.Cit , p. 222.)

الحالة الأولى: عنيت المادة (٦٦) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بتحديدها على النحو التالى "لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد على ستين يوماً ـ مع صرف أجره كاملاً ـ إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك، أو طلب من المحكمة العمالية المشار إليها فى المادة(٧١) من هذا القانون فصله من الخدمة".

وباستقراء النص السابق يتضح لنا أنه يجوز لصاحب العمل إيقاف العامل تحفظياً متى اقتضت مصلحة التحقيق ذلك، وذلك حتى لا يؤثر استمرار العامل فى عمله على سير التحقيق، أو على شهادة الشهود، شريطة ألا تزيد مدة الوقف عن ستين يوماً مع صرف أجر العامل كاملاً[٦٦].

كذلك يجوز لصاحب العمل بمراعاة ذات الشروط السابقة أن يوقف العامل عن العمل، إذا ما طلب من المحكمة العمالية فصل العامل بسبب ارتكابه لخطأ جسيم.

الحالة الثانية: نصت عليها المادة (٦٧) من قانون العمل الحالى على النحو التالى " إذا اتهم العامل بارتكاب جناية، أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة، أو الآداب العامة، أو اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل، جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً، وعليه أن يعرض الأمر على المحكمة العمالية المشار إليها فى المادة (٧١) من هذا القانون خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف.

وعلى المحكمة العمالية أن تبت فى الحالة المعروضة عليها خلال سبعة أيام من تاريخ العرض، فإذا وافقت على الوقف يصرف للعامل نصف أجره، أما فى حالة عدم الموافقة على الوقف يصرف أجر العامل كاملاً من تاريخ وقفه.

فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية، أو قدم للمحاكمة، وقضى ببراءته، وجب إعادته للعمل مع تسوية مستحقاته كاملة، وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً.

وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل، أو من يمثله، وجب أداء باقى أجره عن مدة الوقف".

---

[٦٦]() أحمد حسن البرعى: ص ٧٠٢.

ويتضح من النص السابق أنه يجوز لصاحب العمل حال اتهام العامل بارتكاب جناية، أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة، أو الآداب العامة، أو بارتكاب جنحة داخل دائرة العمل أن يوقف العمل تحفظياً، شريطة مراعاة الضوابط الآتية:

- أن يعرض قرار الوقف على المحكمة العمالية خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف.
- أوجب المشرع على المحكمة العمالية أن تبت فى طلب الوقف خلال سبعة أيام من تاريخ العرض عليها.

- الآثار المترتبة على الوقف المؤقت و المتعلقة بأجر العامل خلال مدة الوقف المؤقت:

فى فرنسا يؤدي الوقف المؤقت السابق على الفصل إلى وقف تأدية العمل، ومن ثم إعفاء صاحب العمل من دفع أجر العامل طيلة فترة الوقف، وترجع هذه القاعدة التقليدية إلى نظام الوقف كجزاء تأديبى.

أما فى مصر ، فإن أجر العامل طيلة فترة الوقف يرتبط بقرار المحكمة العمالية فى قرار الوقف ذاته ؛ فمتى وافقت المحكمة على طلب الوقف يلتزم صاحب العمل بأن يصرف للعامل نصف أجره، وإذا لم توافق المحكمة على قرار الوقف يصرف أجر العامل كاملاً من تاريخ وقفه.

وإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل إلى المحاكمة، أو قضى ببراءته مما نسب إليه، وجب على صاحب العمل إعادة العامل إلى عمله.

وإذا رفض صاحب العمل إعادة العامل إلى عمله بالرغم من صدور قرار بحفظ الاتهام بالنسبة له، أو صدور حكم ببراءته، فإن هذا الرفض يعد إنهاءً تعسفياً لعقد العمل، يلزم صاحب العمل بالتعويض.

وقد يثور التساؤل حول كيفية إلزام صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله لمجرد حفظ الدعوى ضده، أو لمجرد الحكم ببراءته لقيام شك فى ثبوت التهمة فى حقه ؟

وأجابت محكمة النقض على هذا التساؤل بأن " مناط هذه العودة أن يكون الحكم قد أنزل السكينة والطمأنينة على رب العمل نحو عامله، أما إذا كان الحكم قد برأ العامل من تهمة الاختلاس للشك القائم فى الدعوة فلا تسريب على صاحب العمل، وقد ساورته الشكوك نحو عامله، ولم يمحُ الحكم الجنائى هذه الشكوك من نفسه إن أنهى العلاقة بينه وبين عامله، هذه العلاقة التى مبناها الثقة والاطمئنان، خاصة إذا كان نوع العمل مما يحتم المزيد من هذه الثقة، والقانون لا يحمى العامل الذى تحيط به الشكوك من ناحية ذمته، وأمانته متى دعمت هذه الشكوك بأسباب تبعث على الاعتقاد بصحتها، ولا يكون صاحب العمل متعسفاً إذا ما طرد عامله من خدمته، وقد ساورته الشكوك، وأوجس منه خيفة "[67].

وقضى أيضا بأن" افتراض التعسف فى جانب صاحب العمل إذا رفض إعادة العامل إلى عمله لا يتعارض مع حق صاحب العمل فى إنهاء عقد العمل غير محدد المدة إذا توافر المبرر المشروع لهذا الإنهاء،على أن يتحمل صاحب العمل عبء إثبات توافر المبرر ؛ لأنه هو الذى يدعى خلاف الثابت حكماً "[68].

لذا ذهب الرأى الراجح فقهاً [69] إلى أن المشرع لم يقصد بهذا النص سوى إقامة قرينة نسبية على تعسف الفصل حال رفض صاحب العمل إعادة العامل إلى عمله، رغم القرار الصادر من سلطة التحقيق بعدم تقديمه للمحاكمة أو من المحكمة ببراءته، وبناءً عليه يجب على صاحب العمل أن يثبت وجود مبرر مشروع لعدم إعادة العامل إلى عمله رغم صدور قرار الجهات المختصة ؛ " كفقدان الثقة فى العامل مثلاً".

رابعاً : تسبيب قرار الجزاء التأديبى وإبلاغه للعامل:

نصت المادة ٣/٦٤ من قانون العمل الحالى على أنه "وفى جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً ".

ويعد الالتزام بتسبيب القرار الصادر بتوقيع الجزاء ضمانة تأديبية هامة، يراقب من خلالها القضاء مشروعية وتناسب الجزاء الموقع على العامل.

---

[67]() الطعن رقم ١٢٦ لسنة ٣٤ ق جلسة ١٩٧٠/٢/٤، محمد عزمى البكرى:)، ص٣٩١.
[68]() الطعن رقم ١٨١٨ لسنة ٧٣ ق جلسة ٢٠٠٥/٤/١٧، محكمة النقض، المكتب الفنى، ص ١٠١.
[69]() همام محمود زهران: ص ٧٦٧، حسام الدين الأهوانى : مرجع سابق ، ص٤٢٩، أحمد حسن البرعى: ص ٦٤٢.

لذا قضت المحكمة الإدارية العليا بأن "القرار التأديبى – يجب أن يقوم على سبب يبرره – لا تتدخل الجهة الإدارية لتوقيع الجزاء، إلا إذا قام لديها دليل من الأوراق والتحقيقات يثبت إتيان العامل الفعل الذى يعد ذنباً إدارياً"[١٧٠].

كما قضت بأنه "يجب أن يكون تقدير الجزاء قائماً على سببه بجميع أشطاره – انتفاء ذلك – يستوجب استبعاد الجزاء، وإعادة التقدير بما يتناسب صدقاً وعدلاً مع المخالفات الثابتة فى حق العامل"[١٧١].

المطلب الثانى

الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء التأديبى

تمهيد وتقسيم:

إذا كان المشرع قد فرض الكثير من القيود حال استعمال صاحب العمل لسلطته التأديبية، وقرر فى الوقت ذاته كثيراً من الضمانات التى تضمن تحقيق الغاية الوظيفية لتلك السلطة، إلا أن المشرع لم يكتف بذلك، وإنما أخضع استعمال صاحب العمل لسلطته التأديبية للرقابة القضائية اللاحقة، سواء من ناحية مدى قانونية وشرعية الجزاء، أو من حيث عدالة الجزاء وتناسبه مع جسامة المخالفة.

ويقع عبء إثبات عدم مشروعية الجزاء أو تناسبه على العامل، لأن الأصل أن صاحب العمل يستعمل حقه فى التأديب بما له من سلطة تنظيمية، وما يقابل ذلك من التزام العامل بالطاعة والولاء، وما تتسم به علاقة العمل من تبعية، فإذا كان العامل هو الذى يدعى خلاف هذا الأصل، فإن عليه وحده يقع عبء الإثبات أمام القضاء، ودلالة ذلك أيضاً أن المشرع نقل عبء الإثبات على صاحب العمل فى حالة ما إذا ادعى العامل أنه فصل لأسباب نقابية[١٧٢].

---

[١٧٠] إدارية عليا، الطعن رقم ١١٥٢ لسنة ٣٧ ق، جلسة ١٩٩٤/١١/٢٦، الهوارى، ص ٩٤٤.

[١٧١] إدارية عليا، الطعن رقم ٦٩، ٣٤٥، ٣٤٨، ٣٥٥ لسنة ٤٢ ق، جلسة ١٩٩٧/٢/١٥، ذات الإشارة السابقة، ص ٩٧٩.

[١٧٢] أنور عبد الله: "تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية"، مكتبة عين شمس ١٩٩٧، ص ١٩٠.

بناءً على ما تقدم نقسم دراستنا فى هذا المطلب على النحو التالى :

الفرع الأول : الرقابة القضائية على شرعية الجزاء التأديبى.

الفرع الثانى : الرقابة القضائية على تناسب الجزاء التأديبى.

الفرع الأول

الرقابة القضائية على شرعية الجزاء التأديبى

يقصد برقابة القضاء على مشروعية الجزاء سلطة التأكد من الوجود المادى للخطأ التأديبى وصحة تكيفية القانونى، ثم التحقق من مشروعية الجزاء التأديبى (كالتأكد من عدم توقيع جزاءات مالية، أو تمييزية محظورة) ، ثم تقدير مشروعية الإجراءات والأفعال المنسوبة للعامل، وما إذا كان من شأنها تبرير الجزاء الموقع على العامل أم لا.

جاءت أحكام القضاء المصرى لتقر بولايته على رقابة مشروعية الجزاء التأديبى؛ لذا قضى بأن "سلطة رب العمل التأديبية هى رخصة له أن يستعملها تحت إشراف القضاء، بحيث لا يكون الجزاء مشروعاً عند انعدام الخطأ فى جانب العامل[١٧٣].

كما قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه "من المسلمات فى مجال المسؤولية العقابية – جنائية كانت أو تأديبية – ضرورة ثبوت الفعل المكون للجريمة ثبوتا يقينيا بدليل مستخلص استخلاصا سائغا قبل المتهم، مع سلامة تكييفه قانونا باعتباره جريمة تأديبية أو جنائية، وإلا أعملت قرينة البراءة، أخذاً بقاعدة أن المتهم برئ حتى تثبت إدانته"[١٧٤].

وبأنه "يجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء التأديبى قائماً على سببه الصحيح، بثبوت ارتكاب الموظف المخالفة، وأن تكون الأوراق شاهدة وواضحة فى ثبوت نسبة الاتهام إليه، فإذا تطرق الشك إلى أدلة الثبوت أو نسبة الاتهام إلى الموظف تعين الحكم ببراءته مما هو منسوب إليه، وحتى يتم مؤاخذة الموظف عن خروجه على مقتضيات وظيفته، يجب أن تكون

---

[١٧٣]() القاهرة الابتدائية – الدائرة التاسعة عمال - القضية رقم ٣٨٥ لسنة ٥٤ كلى جلسة ١٩٥٤/٤/٢٤، موسوعة الفكهانى ٣/١، ص ٥٦٨.

[١٧٤]() إدارية عليا الطعن رقم ٢٠٣٩ لسنة ٤٦ ق – جلسة ٢٠٠١/١١/٢٨.

هذه الواجبات محددة على نحو واضح، يمكن من خلاله تقييم سلوك الموظف لمعرفة مدى خروجه عليها"([174]).

الفرع الثانى

الرقابة القضائية على تناسب الجزاء التأديبى

حسمت المادة (٢/٥٩) من قانون العمل الحالى الخلاف الفقهى حول تلك المسأله وذلك حين نصت على أن "تحدد لائحة الجزاءات المخالفات المقررة لها مما هو منصوص عليه فى المادة (٦٠) من هذا القانون، وبما يحقق تناسب الجزاء مع المخالفة".

ويعد هذا النص الآن بمثابة الأساس التشريعى لرقابة الملاءمة التى كان – ولا يزال- يمارسها القاضى العادى على السلطة التأديبية لصاحب العمل من تلقاء نفسه وملاءمة اللائحة.

لذا قضى بأن "تقدير الجزاء متروكٌ إلى مدى بعيد لتقدير من يملك توقيع العقاب التأديبي، غير أن السلطة التقديرية تجد حدها عند قيد عدم جواز إساءة استعمال السلطة عند ظهور عدم تناسب بين المخالفة التأديبية وبين الجزاء الموقع عنها؛ وهو ما يُعبر عنه بالغلو فى تقدير الجزاء الذى يصم الإجراء التأديبى بعدم المشروعية ويجعله واجب الإلغاء، التناسب بين المخالفة التأديبية والجزاء الموقع عنها إنما يكون على ضوء التحديد الدقيق لوصف المخالفة فى ضوء الظروف والملابسات المشكلة لإبعادها – ومؤدى ذلك – أن جسامة العمل المادى المشكل للمخالفة التأديبية، إنما يرتبط بما يترتب عليها من آثار وما تقتضيه الواجبات الوظيفية لمرتكبها من الحرص والدقة فى أداء عمله تلافيا لوقوع هذه الآثار"([175]).

كما قضى بأنه "لئن كان للسلطة التأديبية - ومن بينها المحاكم التأديبية - سلطة تقدير الذنب الإداري، وما يناسبه من جزاء، وبغير معقب عليها فى ذلك، إلا أن مناط مشروعية هذه السلطة شأنها شأن أى سلطة تقديرية - ألاّ يشوب استعمالها غلو، ومن صور الغلو عدم الملاءمة الظاهرة بين درجة خطورة الذنب الإدارى وبين الجزاء ومقداره، ففى هذه الصورة تتعارض نتائج عدم الملاءمة الظاهرة مع الهدف الذى تغياه القانون من التأديب، وهو

---

[175]() إدارية عليا الطعن ٥٢٧٨ لسنة ٤١ ق - جلسة ١١ فبراير ٢٠٠١ صـ ٨٢٥.

[176]() إدارية عليا الطعن رقم ٦٣٩٩ لسنة ٤٣ ق - جلسة ١٠ ديسمبر ٢٠٠٠ صـ ٢٦٣.

بوجه عام تأمين انتظام سير المرافق العامة، ولا يتأتى هذا التأمين إذا انطوى الجزاء على مفارقة صارخة، فركوب متن الشطط فى القسوة يؤدى إلى إحجام عمال المرافق العامة عن حمل المسؤولية خشية التعرض لهذه القسوة الممعنة فى الشدة، والإسراف المفرط فى الشفقة يؤدى إلى استهانتهم بأداء واجباتهم طمعاً فى هذه الشفقة المفرطة فى اللين، فكل من طرفى النقيض لا يؤمن انتظام سير المرافق العام، وبالتالى يتعارض مع الهدف الذى رمى إليه القانون من التأديب، وعلى هذا الأساس يعتبر استعمال سلطة تقدير الجزاء فى هذه الصورة مشوباً بالغلو، فيخرج التقدير من نطاق المشروعية إلى نطاق عدم المشروعية، ومن ثم يخضع لرقابة المحكمة.

التناسب بين المخالفة التأديبية وبين الجزاء الذى يوقع عنها، إنما يكون على ضوء التحديد الدقيق لوصف المخالفة فى ضوء الظروف والملابسات المُشكلة لأبعادها – مؤدى ذلك – أن جسامة العمل المادى المُشكل للمخالفة التأديبية إنما يرتبط بالاعتبار المعنوى المصاحب لارتكابها، بحيث لا تتساوى المخالفة القائمة على غفلة أو استهتار بتلك القائمة على عمد والهادفة إلى غاية غير مشروعة، إذ لا شك أن الأولى أقل جسامة من الثانية، وهو ما يجب أن يدخل فى تقدير من يقوم بتوقيع الجزاء"[١٧٧].

[٧٧]() إدارية عليا الطعن رقم ٤٢٥ لسنة ٤٦ ق - جلسة ١٣ يناير ٢٠٠١ من ص ٤٧٣ إلى ص٥٠٠ .

الباب الثالث

أسباب إنهاء علاقات العمل

يقصد بانقضاء علاقات العمل ، انقضاء الحقوق والالتزامات التى يرتبها العقد لكل من طرفيه ، أو عليه .
وأسباب انقضاء علاقة العمل ، قد تكون مشتركة ، أو خاصة بكل نوع من نوعى عقد العمل الفردى محدد المدة ، أو غير محدد المدة .ونتناول كل هذة الأسباب بعد تعريف عقدى العمل محدد المدة ، وغير المحدد المدة فيما يلى :-

الفصل الأول

صور عقد العمل التى ترد عليها أسباب الإنهاء العامة والخاصة

المبحث الأول

عقد العمل المحدد المدة

أولاً : تعريف :-
عقد العمل ، المحدد المدة ، هو العقد الذى يتفق طرفاه على تحديد نهايته ، بواقعة مستقبلة محققة الوقوع ، لايتوقف تحققها على إرادة أحد الطرفين .

ومن ثم ، يكون العقد محدد المدة ، إذا اتفق طرفاه على إنهائه فى تاريخ معين ، كما يكون العقد أيضاً محدد المدة ، حتى لو لم يعرف تاريخ تحقق الواقعة مستقبلاً ، كما لو أبرم العقد لإتمام عمل معين . ويستوى فى ذلك أن يكون الاتفاق صريحاً ، أو ضمنياً يستفاد من ظروف التعاقد .
ولاعبرة فى تكييف العقد بأنه محدد المدة ، أو غير محدد المدة بطريقة أداء الأجر) ، فأداء الأجر وفقاً لوحدة زمنية (اليوم ، الأسبوع ، الشهر) ، لايدل على أن العقد قد أبرم لهذة المدة ، بل لابد أن يتضمن العقد ما يدل على أن طرفيه حددا أجلاً معيناً لنهايته .

ثانياً : الأحكام الخاصة بإنهاء العقد المحدد المدة ، وأحكام تجديده -:

أ – النصوص القانونية المنظمة لإنهاء عقد العمل المحدد المدة وتجديده .
مادة (١٠٤)
ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته
فإذا أبرم العقد لمدة تزيد على الخمس سنوات ، جاز للعامل إنهاءه دون تعويض – عند انقضاء خمس سنوات – وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر
وتسرى أحكام الفترة السابقة على حالات إنهاء العامل للعقد بعد انقضاء المدة المذكورة .
مادة (١٠٥)
مع مراعاة أحكام المادة (١٠٦) من هذا القانون إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة واستمر طرفاه في تنفيذه ، اعتبر ذلك منهما تجديدا للعقد لمدة غير محددة ٠

مادة (١٠٦)
إذا انتهى عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته ، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة أو لمدد أخرى ٠
فإذا ذادت مدد العقد الأصلية والمجدة على خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه وفقا لأحكام المادة ١٠٤ من هذا القانون ٠

مادة (١٠٧)
إذا أبرم عقد العمل لإنجاز عمل معين ، انتهى العقد بإنهاء هذا العمل ، فإذا استغرق الإنجاز مدة تزيد على خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل إتمام إنجاز العمل .

ب – انقضاء العقد بانتهاء مدته أو بإنجاز العمل الذى أبرم من أجله -:



ينتهى عقد العمل محدد المدة ، من تلقاء نفسه ، بانتهاء مدته (مادة ١٠٤ / ١ / عمل) ، أو إنجاز العمل الذى أبرم من أجله (١٠٧ عمل) .
فلا يجوز ، لأى من طرفيه ، الاستقلال بإنهائه ، قبل انقضاء المدة المحددة له ، إلا إذا كان هناك سنداً لهذا الإنهاء .
مثال ذلك ، ما قررته المادة ١٠٤ /٦ من قانون العمل ، بقولها : " فإذا أبرم العقد لمدة تزيد على خمس سنوات ، جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض – عند انقضاء خمس سنوات – وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر ".

ج - الهدف من وراء هذا الحكم ، هو عدم تأبيد عقود العمل ، نظراً لما فى ذلك من تقييد لحرية العمل ، وعلى الأخص من جانب العامل ، الذى حرص المشرع على إتاحة الفرصة له للتحول إلى نشاط اقتصادى جديد ، يتناسب مع مؤهلاته .

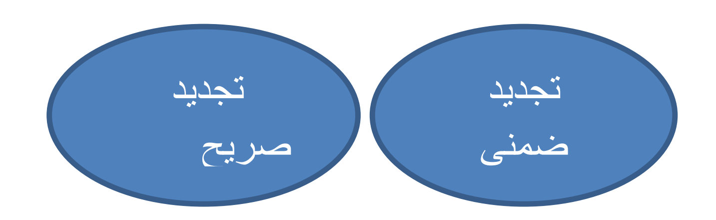
ولكن مع حرص المشرع على هذة الاعتبارات ، فقد راعى أيضاً ضرورة " استقرار علاقات العمل " ، وهو ما دعاه إلى اشتراط حد أدنى من العلاقة التعاقدية فى العقود المحددة المدة إذ لايمكن للعامل أن يستخدم مكنة الإنهاء ، إلا بعد مضى هذة المدة " خمس سنوات " وبشرط إنذار صاحب العمل قبل الإنهاء ب٣ شهور ، حتى يتمكن من تدبير أمره .

غير أن الأصل ، هو انقضاء العقد المحدد المدة ، بإنتهاء مدته ، دون حاجة إلى اتخاذ أى إجراء .
وهو ما أكدته محكمة النقض ، بقولها : " فإذا كانت مدة العقد قد تحددت بحلول أجل معين باتفاق العامل وصاحب العمل امتنع القول بأن إنهاء صاحب العمل للعقد نتيجة لحلول هذا الأجل مخالف للقانون .

<u>استثناء من مبدأ إتاحة الفرصة لإنهاء عقد العمل من قبل العامل بإرادته المنفردة .</u>

<u>إذا كان العمل المكلف العامل بإدائه يستغرق مدة أكبر من خمس سنوات .</u>
لايُعمل بهذا المبدأ إذا زادت مدة إنجاز العمل الأصلى ، أو العمل الأصلى والأعمال التى جدد لها العقد ، على ٥ سنوات إذ لايجوز للعامل إنهاء العقد إلا لو أنجز بالفعل الأعمال التى أتفق على إنجازها .
وقد راعى المشرع فى ذلك مصلحة صاحب العمل ، ووازن بينها وبين حرية العامل فى إنهاء العقد ، بعد انقضاء خمس سنوات .

<u>تجديد عقد العمل المحدد المدة</u>



التجديد الضمنى : -
يقصد بتجدد العقد بالإرادة الضمنية انقضاء مدة العقد مع استمرار طرفاه فى تنفيذه دون الاتفاق بينهما صراحة على التجديد ، والقاعدة أن العقد محدد المدة يتجدد فى هذة الحالة ولكن لمدة غير محددة .
إذ يتحول العقد المحدد المدة المجدد ضمنيا إلى عقد غير محدد المدة .

مادة (١٠٨)
إذا انتهى عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واستمر طرفاه فى تنفيذ العقد بعد إنجاز العمل ، أعتبر ذلك تجديدا منهما للعقد لمدة غير محددة ٠

استثناء عقود الأجانب من الخضوع لأحكام التجديد الضمنى :

لاتخضع عقود الأجانب لأحكام التجديد الضمنى لعقد العمل ، بمعنى لو استمر طرفى العقد فى تنفيذه ، بعد انقضاء مدته ، فإنه يتجدد لمدة مماثلة ولاينقلب إلى عقد عمل غير محدد المدة .
والحكمة من ذلك هى إتاحة الفرصة أمام أصحاب الأعمال لإحلال المصريين محلهم ، بعد انقضاء مدة العقد .

التجديد الصريح
مادة (١٠٩)
إذا انتهى عقد العمل المبرم لعمل معين بإنجازه ، جاز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لعمل أو أعمال أخرى مماثله .

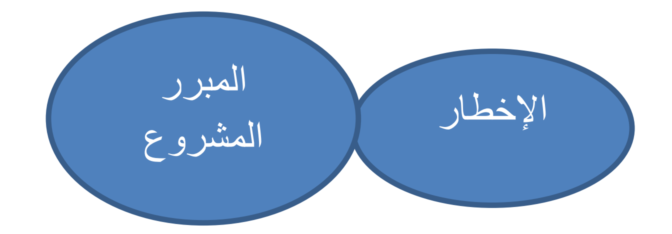
ثالثاً : جزاء إنهاء عقد العمل المحدد المدة قبل انقضاء مدته .
يقتصر حق المضرور على مطالبة الطرف الذى أنهى العقد إنهاء مبتسرا ، بالتعويض عما أصابه من أضرار مادية وأدبية ، ويقدر التعويض فى هذة الحالة على أساس مالحق الطرف المضرور من

خسارة ومافاته من كسب ، نتيجة لعدم احترام المدة المتفق عليها فى العقد .
لذلك لايشترط أن يكون تعويض العامل مساوياً للأجر الذى كان يستحقه عن بقية مدة العقد ، فيجوز أن يزيد التعويض عن هذا الضرر ، أو يقل عنه ، بحسب ظروف كل حالة على حده .

على أن المحكمة ، يمكنها ، فى حالة إنهاء العقد المحدد المدة إنهاء مبتسر ، أن تأمر بإعادة العامل إلى عمله ، إذا كان الإنهاء قد وقع من صاحب العمل ، وبسبب نشاط العامل النقابى ، نزولاً على حكم المادة ٧١ /٨ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

المبحث الثانى
إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة

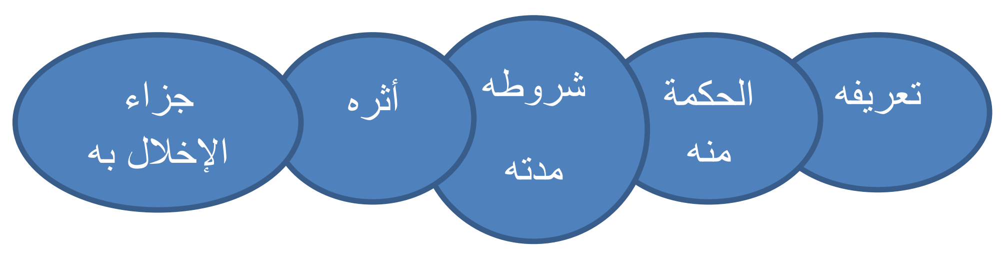
يحمل عقد العمل غير المحدد المدة بين طياته بذور عدم الاستقرار ، لأنه معرض لإنهائه من جانب العامل ، أو من جانب صاحب العمل لذا حرص المشرع فى قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على تنظيم مسألة إنهاء هذا العقد بطريقة تتفق مع طبيعة التحول الذى شهدته علاقات العمل فى مصر من حيث ضرورة الإخطار ، وتوافر المبرر المشروع .



نصت المادة (١١٠) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه "

مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من هذا القانون ومع مراعاة أحكام المواد التالية ، إذ كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء .
ويجب أن يستند صاحب العمل في الإنهاء إلي مبرر مشروع وكاف يتعلق بإخلال العامل بالتزام من التزاماته الجوهرية أو بكفاءته .
كما يجب أن يستند العامل في الإنهاء إلي مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية .
ويراعى في جميع الأحوال أن يتم الإنهاء في وقت ملائم. "

الشرط الأول : الإخطار Le préavis.



أولاً : تعريفه .

يقصد بالإخطار إعلان الرغبة لإرادة المتعاقد ، يتضمن رغبته فى إنهاء العقد ، بإنقضاء المهلة التى يستوجبها القانون .
لذا يعد الإخطار تصرف من جانب واحد لاينتج أثره ، إلا فى الوقت الذى يتصل فيه بعلم من وجه إليه .

ثانياً : الحكمة منه .
تمكين الطرف الأخر فى العقد من الاستعداد للوضع الذى يعقب فترة الإخطار .

فإذا كان الإخطار من جانب صاحب العمل ، استطاع العامل خلال فترة الإخطار أن يبحث عن عمل جديد .وحتى يتمكن العامل من ذلك ، جاء قانون العمل بحكمين مستحدثين :

الأول : قررته المادة ١١٦ التى قررت بأنه " إذا كان الإخطار بالإنهاء من جانب صاحب العمل ، يحق للعامل أن يتغيب يوما كاملا في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع وذلك للبحث عن عمل آخر ومع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب .
ويكون للعامل تحديد يوم الغياب أو ساعاته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب علي الأقل ".

الثانى ، أتت به المادة ١١٧ والتى نصت على أنه " يجوز لصاحب العمل أن يعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة ، ومع ما يترتب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار.

وإذا كان الإخطار من جانب العامل ، فإنه بهذا يعطى صاحب العمل الفرصة ، للبحث عن عامل ، يحل محل العامل المستقيل .

ثالثاً : مدة الإخطار ()[78]

٢شهرين

١٠ سنوات خدمة متصلة

عدم جواز الاتفاق على الإعفاء من الأخطار أو تخفيض مدته .

وجواز الاتفاق على زيادتها

٣ شهور

لأكثر من ١٠ سنوات خدمة متصلة

المادة ١١٧ من قانون العمل الحالى نصت على أن "

يجوز لصاحب العمل أن يعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة ، ومع ما يترتب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار

وتكييف إصابته خلال تلك المدة بأنها إصابة عمل .

رابعاً : أثر حصول الإخطار .

يترتب على الإخطار :-

أن تبدأ مهلته فى السريان من تاريخ تسلمه (مادة ١٢١ / ٢ عمل .

[78]( ) تختلف فترة الإخطار فى قانون العمل الفرنسى وفقًا لأقدمية العامل في المشروع ، ووفقاً لما إذا كان عامل طبيعي أم من ذوى الإعاقة وذلكوفقًا للشروط التالية:

فيما يتعلق بالعامل العادى :-

إذا كان لدية أقدمية لمدة اقل من ستة شهور تتحدد فترة الإخطار من خلال الاتفاق الجماعي ،أو عن طريق الممارسات التي تمارس في المشروع أو في المهنة.

العامل مابين ٦ شهور لعامين فترة الإخطار شهر ، إذا كان لدى العامل سنتين أقدمية تكون مدة الإخطار شهرين (Article L1234-1 du code du travail) .

ويستفيد العمال ذوو الإعاقة من مضاعفة فترة إخطارهم ، والتي قد لا تتجاوز ٣ أشهر أنظر Article L5213-9 du code du travail

.

كما يظل عقد العمل قائما طوال مهلة الأخطار ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه ، فالإخطار لايؤثر على وجود العقد ، ولا على **مايرتبه من التزامات كما أن إغلاق المنشأة لايعفى صاحب العمل من التزامه** بالإخطار ()[179].

بيد أنه فى حال عدم التنفيذ الكلى أو الجزئى لفترة الإخطار الناجم عن إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً يُراعى أن يتم إحتساب أجر العامل على أساس ساعات العمل اليومى المحددة قانوناً ()[180].

إذ يظل صاحب العمل ملتزما بدفع أجر العامل ، وبتقديم العمل للعامل ، وعدم تعديل عقد العمل بإرادته المنفردة .

ويظل العامل خاضعا لسلطة صاحب العمل التنظيمية والتأديبية ، وتحتسب مدة خدمة العامل من تاريخ تسلمه العمل وحتى تاريخ انتهاء مهلة الإخطار وينتهي العقد بانقضاء المهلة دون حاجة إلى إجراء أخر ، مع ملاحظة أن مدة الإخطار ليست مدة تقادم بل هى مدة محددة قاطعة لايرد عليها وقف ، ولا إنقطاع وهو ذات الأمر المعمول به فى قانون العمل الفرنسى بموجب المادة ٨/١٢٣٤ .

لذلك ، حظر المشرع فى المادة ١١٢ / ١ من قانون العمل تعليق الإخطار بالإنهاء علي شرط واقف أو فاسخ.

---

(179) Article L1234-7 du code du travail " La cessation de l'entreprise ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter le préavis.

(180) Article L1234-6 du code du travail .

خامساً : جزاء عدم مراعاة مهلة الإخطار .

إذا أخل صاحب العمل بهذا الشرط يلتزم :-

١ -بأن يؤدى للعامل أجره عن مهلة الإخطار أو الجزء المتبقى منها

٢ – تُحسب تلك المدة ضمن خدمة العامل

إذا أخل العامل بهذا الشرط :

فإن العقد ينتهي من وقت تركه العمل

المبحث الثانى

الأسباب المشتركة لانقضاء علاقة العمل

حدد قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، بعض الأسباب المشتركة ، لانقضاء عقد العمل بنوعيه (محدد المدة وغير المحدد المدة) ، كاستقالة العامل ، أو وفاته ، أو عجزه ، أو بلوغه سن الستين ، أو إنهاء العاملة للعقد بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها .
ويضاف لهذة الحالات ، حالات انقضاء العقد ، وفقاً للقواعد العامة وأحكام القانون المدنى ، كاستحالة تنفيذ العقد ، أو فسخه ، أو التقايل .

(أ) استقالة العامل :

نصت المادة ١١٩ من قانون العمل على أن " لايعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة ، وللعامل المستقيل أن يعدل عن استقالته خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الاستقالة ، وفى هذة الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن "

وقد قصد من اشتراط أن تكون استقالة العامل مكتوبة ، وضع قيد شكلى لإثبات هذة الاستقالة ، حتى لايُنسب للعامل استقالة غير حقيقية .

كما اشترط للعدول عنها مدة أسبوع من تاريخ قبول صاحب العمل لها ، وإخطار العامل بذلك للتأكد من أن قرار العامل بإنهاء العقد كان قراراً مدروساً لم يصدر عن إنفعال وقتى .

كما أن هذا الحكم قد تقرر ، لمواجهة حالات التحايل التى كان يلجأ إليها ، بعض أصحاب العمل من تعمدهم إجبار العامل عند الالتحاق بالعمل على كتابة الاستقالة (غير مؤرخة) ، وتوقيع العامل على استمارة التأمينات الاجتماعية الخاصة بإنهاء عقد العمل (استمارة ٦) .

(ب) **وفاة العامل** :

لما كان عقد العمل ، يعتمد فى تنفيذه على شخص العامل ، وكان أداء العامل للعمل بنفسه من الالتزامات الجوهرية التى تقع على عاتقه . فمن الطبيعى أن تؤدى وفاته إلى انقضاء علاقة العمل ، وبقوة القانون ، ودون حاجة إلى أى

إجراء أخر سواء كان العقد محدد المدة ، أو غير محدد المدة .

(ج) **عجز العامل عجزا كليا :**

يعتبر عجز العامل ، عجزا مستديما ، من الأسباب التى تؤدى إلى انقضاء علاقة العمل . لأن هذا العجز يحول دون قيام العامل بأداء العمل الموكول به القيام به

(د) **بلوغ العامل سن الستين** :

تقررت هذة الحالة ، بموجب المادة ١٢٥ / عمل التى يجرى حكمها كالتالى : لايجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة .ويجوز

لصاحب العمل إنهاء عقد العمل إذا بلغ العامل سن الستين ، مالم يكن العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد إلى مابعد بلوغه هذة السن ، ففى هذة الحالة لاينتهى العقد إلا بانقضاء مدته .

وفى جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعى فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش ، وبحق العامل فى الاستمرار فى العمل بعد بلوغه هذة السن استكمالاً للمدة الموجبة للمعاش .

ولايشترط القانون ، لكى يحصل العامل على معاش ، أن يظل بعد سن الستين فى خدمة نفس صاحب العمل الذى كان يتبعه قبل بلوغ هذة السن ، بل يحق للعامل ، حتى يستكمل المدة المؤهلة لاستحقاق المعاش ، إما أن يستمر فى عمله الأول ، أو أن يلتحق بخدمة صاحب عمل أخر .

فالعبرة بوجود " علاقة عمل أو توظف خاضعة للقانون ، فذلك وحده يؤدى لاستمرار الاشتراك فى التأمين .

(٥) الفسخ :

ينقضى عقد العمل ، بالفسخ ، إذا لم يقم أى من طرفيه بتنفيذ التزاماته .فعقد العمل من العقود الملزمة للجانبين ، والتى يعتبر الفسخ فيها جزاء على إخلال أحد المتعاقدين بالتزاماته ، وفقاً للقواعد العامة .

فالفسخ لايقع تلقائياً ، وإنما يقع بحكم القضاء ، مالم يتفق الطرفان على إعتبار العقد مفسوخاً ، من تلقاء نفسه ، دون حاجة إلى حكم قضائى عند عدم الوفاء بالالتزامات الناشئة عنه .

والغالب فى عقد العمل ، أن يلجأ صاحب العمل أو العامل إلى فسخ العقد دون إنتظار الحكم بالفسخ وعلى المتضرر من فسخ العقد اللجوء للقضاء مطالباً بالتعويض .

(و) التقايل :

قد ينتهى العقد باتفاق طرفيه على إنهائه ، وفى عقد العمل يجوز أن يكون التقايل صريحاً ، باتفاق صاحب العمل والعامل على إنهاء العقد .

أو ضمنياً بامتناع العامل عن أداء العما ، ووفاء صاحب العمل بما تبقى له من أجر ، ومستحقات ، كمكافأة نهاية الخدمة .

ويخضع التقايل ، فى إثباته ، والأهلية المتطلبة لصحته لنفس القواعد المقررة فى إثبات عقد العمل وأهليه إبرامه .

(ز) استحالة التنفيذ:

إذا استحال على العامل أن يقوم بأداء العمل المكلف به ، أو استحال على صاحب العمل أن يُمكن العامل من القيام بهذا العمل . وكانت الإستحالة بسبب أجنبى عن المتعاقدين ، فإن عقد العمل ينفسخ فور تحقق هذة الاستحالة ، ودون أن يكون للانفساخ أثر رجعى ، ودون أن يلزم من تحقق الاستحالة فى جانبه بتعويض الطرف الأخر عن المدة المتبقية من العقد ، أو عن مهلة الإخطار إذا كان العقد غير محدد المدة .

الفصل الثالث
الأسباب الخاصة لإنتهاء عقد العمل
المبحث الأول
السبب التأديبى (جزاء الفصل)

الفصل، كمظهر لسلطة صاحب العمل التأديبية ، يُعد جزاءً لخطأ تأديبى اقترفه العامل[١٨١].

والخطأ التأديبى ليس سوى إخلال بحسن سير العمل بالمشروع، وبهذه الصفة يتميز عن الخطأ العَقْدي الذى يتمثل فى الإخلال بالالتزامات الناشئة عن عقد العمل، ويجيز لكل من صاحب العمل والعامل، باعتبارهما طرفي علاقة العمل العقدية طلب الفسخ، بينما الخطأ التأديبى لا يمكن أن ينسب إلا إلى العامل، باعتبار أن عقد العمل يضعه فى حالة خضوع وتبعية لسلطة صاحب العمل فى تنظيم وتوجيه العامل.

وبتنظيم إجراءات الفصل كعقوبة تأديبية وبيان المظاهر المختلفة للسلوك الذى يستوجب توقيعها، يكون المشرع قد أحل صاحب العمل من التقيد ببعض ما تفرضه القواعد العامة من أحكام متعلقة بانتهاء العقد، وذلك بالنظر إلى صفته، كصاحب عمل يتمتع بسلطة الإدارة والتأديب، وهذا يعد مظهراً يجسد فى القانون الوضعى استقلال علاقة العمل عن مصدرها، وضرورة خضوعها لمجموعة من القواعد وطبيعتها.

بيد أن هناك من يرى أن الفصل فى حقيقته يعد إنهاءً لعقد العمل من جانب صاحب العمل، فى الحدود التى رسمها القانون، متى كان العقد

---

[١٨١]() حسن عبد الرحمن قدوس: " إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية"، المطبعة العربية الحديثة، القاهرة ١٩٩٠، ص ٢٣.

غير محدد المدة، وخطأ العامل يعد مجرد واقعة تنفى عن الإنهاء وصف التعسف، وتقى صاحب العمل المسؤولية الناشئة عنه.

حالات الخطأ الجسيم التى تجيز الفصل :-

أوردت المادة (٦٩) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، تعداداً تشريعياً لحالات الخطأ الجسيم، وتعد جميعها تطبيقاً لمعيار عدم قيام العامل بالتزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل؛ وهى تسع حالات وردت على سبيل المثال لا الحصر :-

- إذا ثبت انتحال العامل شخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة (مادة ١/٦٩ عمل):

يقصد بانتحال العامل شخصية غير صحيحة، إيهام صاحب العمل بأن العامل هو الشخص الذى تتوافر فيه الشروط، والصفات المطلوبة للقيام بالعمل[١٨٢].

ويقصد بتقديم مستندات مزورة، إيهام صاحب العمل بأن العامل ذو خبرة، ويحمل مؤهلات، أو توصيات صادرة من بعض الجهات الرسمية، أو غير الرسمية تفيد غير الحقيقة، أنه ذو خبرة معينة تحمل صاحب العمل على التعاقد تحت تأثير هذا الوهم.

ولا يشترط فى هذه الحالة أن يكون فعل العامل، معاقباً عليه جنائياً، وإن كان الغالب أن يكون كذلك، كما لا يشترط أن يقوم صاحب العمل بتبليغ الشرطة أو النيابة عن هذا العمل[١٨٣].

ومن تطبيقات القضاء ما قضى به من جواز فصل العامل الذى انتحل شخصية مهندس[١٨٤]، أو الذى قدم صورة أشعة مزورة[١٨٥]. ولا يعتبر انتحالاً لشخصية غير صحيحة تراخى طبيب فى تقديم ترخيص من نقابة الأطباء بمزاولة المهنة لصاحب العمل ؛ لأن الشخصية التى تعاقد على أساسها صحيحة.

---

[١٨٢]() أحمد حسن البرعى ورامى البرعى: ص ٦٦٥، محمد عزمى البكرى: ص٤١٧ .

[١٨٣]() محمد لبيب شنب : لاص ٣١٩.

[١٨٤]() عمال جزئى القاهرة، فى القضية رقم ٨١٠٤ جلسة ١٩٦٣/٤/١١، محمد عزمى البكريص ٤١٩ .

[١٨٥]() الأسكندرية الابتدائية فى القضية رقم ١٢٢٤ جلسة ١٩٦٣/٢/١٨، محمد عزمى البكرى الإشارة السابقة.

ولصاحب العمل فى هذه الحالة الخيار بين أن يطلب إبطال العقد ؛ لأن العامل قد استخدم طرقاً احتيالية من شأنها أن تعيب الرضا، وتجعل العقد قابلاً للإبطال لمصلحته، أو أن ينهيه بإرادته المنفردة، ويقره القضاء على ذلك متى توافر شرطان[١٨٦]:

الشرط الأول: أن يكون العامل قد أتى أفعالاً إيجابية بانتحاله شخصية غير شخصيته، أو تقديمه شهادات، أو توصيات مزورة بقصد إيهام صاحب العمل بشخصية غير شخصيته، أو بصفة ليست له. الشرط الثانى: أن تكون شخصية العامل، أو صفته الواردة بالشهادات المقدمة منه لصاحب العمل، هى السبب الرئيس فى التعاقد، بحيث لولاهما لما أبرم صاحب العمل معه العقد.

٢- إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرارا جسيمة لصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة، من وقت علمه بوقوعه (٢/٦٩ عمل):

تطلب المشرع فى هذه الحالة توافر أركان المسؤولية المدنية المتمثلة فى (الخطأ، والضرر، وعلاقة السببية) بالإضافة إلى شرط آخر ؛ وهو إبلاغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه، فإذا لم يقم بذلك سقط حقه فى فصل العامل، ولو كان خطأ العامل والضرر الجسيم الذى لحق بصاحب العمل ثابتاً[١٨٧].

وقد اشترط المشرع فى هذه الحالة أيضاً أن ينجم عن خطأ العامل ضررا جسيماً بصاحب العمل، ويستوي أن يكون خطأ العامل مكوناً لجريمة جنائية، أم ينتفى عنه هذا الوصف، وبغض النظر أيضاً عن كون الخطأ الذى وقع منه عمدي أو غير عمدي، إذ العبرة بما وقع على صاحب العمل من خسارة مادية جسيمة، وهى مسألة تخضع لتقدير قاضى الموضوع.

---

[١٨٦] محمد عبد الفتاح على محمد: " سلطة صاحب العمل فى إدارة منشأته "، ص ٤٣١ .

[١٨٧] أحمد حسن البرعى: ص٦٦٧ ؛ محمد لبيب شنب: ص ٣٢٠

وباستقراء نص المادة ٢/٦٩ عمل يتضح أنها تشترط لتوافر هذه الحالة الشروط الثلاثة الآتية:

الشرط الأول: ارتكاب العامل خطأ.

هذا الخطأ قد يكون عمدياً، أو غير عمدى[٨٨]، إلا أنه يجب أن يكون جسيماً، فلا يكفى الخطأ اليسير أو العادى لفصل العامل.

وقد عاب جانب من الفقه[٨٩] على المشرع استخدام لفظ (حادث) مما يفهم منه أن الخطأ الذى يقع من العامل ينبغى أن يكون حادثاً مفاجئاً، ولكن هذا غير ضروري، فالنص ينطبق حتى ولو لم يكن خطأ العامل حادثاً مفاجئاً، كالخطأ الذى يقع من المحاسب، وينجم عنه خسائر مالية جسيمة لصاحب العمل.

الشرط الثانى: نشوء خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل.

يجب أن ينشأ عن الخطأ الذى يرتكبه العامل خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل، فلا يكفي الضرر الأدبى لأن يكون مبرراً للفصل[٩٠]. كما لا تكفى الخسارة المادة البسيطة، أو العادية.

ومسألة تقدير تحقيق الخسارة المادية الجسيمة أمر متروك لقاضى الموضوع؛ حيث ينظر إلى الأضرار المادية المترتبة على الخطأ الجسيم فى ضوء مراعاة ظروف صاحب العمل المالية، وحالة مؤسسته، وذلك حتى يكون هناك قدر من التناسب بين خطأ العامل، والجزاء الموقع عليه.

ولقد قضى بأن احتراق موتور السيارة من العامل ليس من قبيل الخسارة المادية الجسيمة[٩١].

الشرط الثالث: إبلاغ الجهات المختصة بالحادث.

تختلف الجهة "المختصة" بحسب ظروف كل حالة[٩٢]، فإذا شكل خطأ العامل جريمة جنائية، كسرقة مواد أو آلات مملوكة لصاحب العمل، أو التسبب عمداً فى إشعال حريق، كانت الجهة المختصة هى

---

[٨٨] فتحى عبد الصبور: "الوسيط فى قانون العمل"،علاقات العمل الفردية، الجزءالأول، طبعة ١٩٨٥، ص٧٧٩.

[٨٩] محمد عزمى البكرى: ص ٤٢٢، محمد عبد الفتاح على: ص ٤٣٣

[٩٠] فتحى عبد الصبور: ص٧٨١ .

[٩١] استئناف القاهرة القضية رقم ٥٢٥ لسنة ٧٣ ق، جلسة ١٩٧٥/٤/٢٩، حسن الفكهانى، ص ١٦٤ ومابعدها .

[٩٢] حسام الدين كامل الأهوانى:)، ص ٦١٩، محمد عزمى البكرى: ص ٤٢٧.

النيابة العامة، أما إذا كان الخطأ لا يشكل جريمة، فيكون التبليغ لمكتب القوى العاملة (إدارة التفتيش) الذى يقع محل العمل فى دائرته.
ويشترط أن يتم تبليغ الجهات المختصة خلال ٢٤ ساعة من تاريخ علم صاحب العمل بوقوع الحادث، وإلا سقط حقه فى فصل العامل.
والهدف من إبلاغ الجهات المختصة هو إتاحة الفرصة لها لتقوم بتحقيق الحادث، والتأكد من مدى نسبته إلى العامل، حتى لا يفصل لمجرد إدعاءٍ من صاحب العمل لم تثبت صحته.

٣- إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات الخاصة بسلامة العمال والمنشأة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة فى مكان ظاهر، رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك:
يعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الذى يبرر فصل العامل عدم مراعاته للتعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة، شريطة أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة فى مكان ظاهر، وأن يكون قد سبق إنذار العامل كتابة بضرورة اتباعها، ويقصد بالتكرار " العود " لارتكاب نفس المخالفة، وفقاً لما تقرره قواعد العود كسبب لتشديد العقوبة.
ويشترط لفصل العامل فى هذه الحالة ثلاثة شروط نوردها على النحو التالى:
الشرط الأول – مخالفة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشآت:
يقصد بمخالفة التعليمات هنا الخروج على مقتضى الأوامر المشروعة والمقررة لسلامة العمال، أو المنشأة، ويستوى أن يكون هذا الخروج نتيجة فعل إيجابى: كالتدخين فى أماكن العمل الممنوع فيها التدخين، أو أن يقع بفعل سلبى كامتناع العامل عن وضع نضارة الوقاية على عينيه[٩٣]، رغم ضرورة ذلك نظراً لما تقتضيه طبيعة عمله.

---
[٩٣]() محمد لبيب شنب: ص٣٣١ .

ويرى جانب من الفقه[١٩٤] أنه لا يشترط فى هذه الحالة أن يترتب على عدم مراعاة التعليمات ضرر فعلى ؛ فالعامل يجازى على ذات الخطأ الذى ارتكبه، وليس على النتيجة التى ترتبت عليه، ويخضع تقدير مدى تعلق التعليمات بسلامة العمال، أو المنشأة لتقدير قاضى الموضوع دونما التقيد بوصف صاحب العمل لها.

الشرط الثانى – يجب أن تكون التعليمات مكتوبة ومعلقة فى مكان ظاهر:

يشترط أن تكون التعليمات الخاصة بسلامة العمال، أو المنشأة مكتوبة ومعلقة فى مكان ظاهر، وبالتالى لا ينطبق النص إذا كانت هذه التعليمات التى وجهت للعامل شفوية.

والهدف من كتابة التعليمات وإعلانها فى مكان ظاهر هى حثهم على الالتزام بها، ولكى يتمكنوا من الوقوف على مضمونها بدقة، وتفادياً لمخالفتها عن جهل بها.

ويجوز أن تكون هذه التعليمات على هيئة رسوم مصورة كالتعليمات الخاصة بالأمن الصناعى، والسلامة، والصحة المهنية[١٩٥].

الشرط الثالث – التنبيه على العامل كتابة:

اشترط النص لتوقيع عقوبة الفصل على العامل، أن يكون صاحب العمل قد أنذر العامل كتابةً بضرورة مراعاته لتعليمات السلامة.

وقد ثار جدل فقهي حول تفسير هذا الشرط: حيث ذهب البعض[١٩٦] إلى أن فصل العامل لمخالفته للتعليمات الخاصة بسلامة العمال، أو المنشأة يتطلب أن يكون العامل قد ارتكب هذه المخالفة سابقاً، وأنذره صاحب العمل كتابةً بأنه لو عاد إلى ارتكابها مرة أخرى سيتعرض للفصل.

بينما أقر الجانب الآخر [١٩٧] بأنه لا يشترط لتطبيق النص أن يكون العامل قد سبق له عدم مراعاة تعليمات السلامة، وقام صاحب العمل

---

[١٩٤]() محمد عزمى البكرى: ص ٤٣١ ؛ أحمد حسن البرعى:)، ص٦٦٩

[١٩٥]() أحمد حسن البرعى: ذات الإشارة السابقة.

[١٩٦]() محمد لبيب شنب: ص ٣٢٢، فتحى عبد الصبور: ٧٨٨، أحمد حسن البرعى: ذات الإشارة السابقة، ص ٦٧٠ ومابعدها.

[١٩٧]() محمد عزمى البكرى: ص ٤٣٣، على عوض حسن: ص ١٤٥،حسام الدين الأهوانى : ص ٦٢٠ ويرى سيادته أنه وإن كان المشرع استلزم الإنذار الكتابى كجزاء تأديبى على مخالفة العامل للتعليمات الخاصة بسلامة

بتنبيهه كتابةً، لأن وضع التعليمات فى مكان ظاهر هو فى حد ذاته تنبيه للعامل إلى مدى خطورة تلك التعليمات , وضرورة امتثاله لها، وليس من المنطقي القول بأن المشرع أراد أن يترفق فى أمر من يخالف تعليمات لازمة لسلامة الأموال والأرواح، ولا يترفق بنفس هذه الأموال والأرواح[١٩٨]

٤- الغياب بدون سبب مشروع (مادة ٤/٦٩ عمل).

يعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الذى يبرر لصاحب العمل فصل العامل " إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصّى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل، بعد غيابه عشرة أيام فى الحالة الأولى، وبعد غيابه خمسة أيام فى الحالة الثانية. "

باستقراء النص السالف يتضح أنه يشترط لفصل العامل فى هذه الحالة توافر الشروط الآتية:

الشرط الأول – تجاوز فترة الغياب مدة معينة:

يشترط لتوافر أركان هذه الحالة، أن يتغيب العامل أكثر من عشرة أيام متتالية، أو عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة.

وقد فرق المشرع من حيث المدة بين الغياب المتتالى والغياب المتقطع، ومن ثم لا يجوز لصاحب العمل طلب فصل العامل إلا بعد تجاوز المدد المشار إليها.

– **با**لنسبة للغياب المتقطع:

يجب أن تزيد مدة الغياب المتقطع عن عشرين يوماً، ويشترط أن تقع كلها خلال سنة واحدة. ولم يحدد المشرع المصرى بدء المدة التى يقع خلالها الغياب. فهل يؤخذ فى هذه الحالة بما ورد بالمادة الثانية من قانون العمل الحالى من أن السنة ٣٦٥ يوماً؟

العمال والمنشأة كشرط لجواز الفصل عند تكرار ذات المخالفة فإن ذلك لايسرى إلا إذا كان الفعل لا يمثل فى حد ذاته إخلالاً بالتزام جوهرى.

[١٩٨]() استئناف القاهرة – الدائرة السادسة المدنية – رقم ٥١٢ لسنة ٧٣ ق، جلسة ١٩٥٦/١١/٢٩، مدونة الفكهانى، ٣/١، مرجع سابق، ص ١٧٨ ومابعدها.

يرى جانب من الفقه[١٩٩]، أن المقصود بالسنة هى سنة خدمة العامل، وتحسب من تاريخ التحاقه بخدمة صاحب العمل، وهى بذلك تختلف من عامل إلى آخر تبعاً لاختلاف بدء كل منهم العمل.

لا تحسب ضمن العشرة أيام المتتالية اللازمة لفصل العامل[٢٠٠].
وتطبيقاً لذلك إذا غاب العامل لمدة اثنى عشر يوماً متصلة وتخللها يوم راحة، فإن العامل يكون قد غاب فعلاً أكثر من عشرة أيام، وبالتالى يحق لصاحب العمل طلب فصله، أما إذا غاب لمدة أحد عشر يوماً متتالية يتخللها يوم راحة أسبوعية يعتبر غياباً لعشرة أيام فقط مما لا يجوز معه فصل العامل.

ويجوز لصاحب العمل توحيداً لقواعد حساب الغياب بين عماله، ونزولاً على هذا الاعتبار العملى، وبعد مضى كسور السنة الأولى التى التحق العامل بالعمل خلالها، أن يتخذ السنة الميلادية (من أول يناير إلى ٣١ ديسمبر) أساساً لحساب أيام الغياب المتقطع غير المشروع.
وتحسب مدة الغياب من اليوم الأول للانقطاع حتى نهاية المدة.
وقد قضت محكمة النقض بأن " انقطاع العامل أكثر من ثلاثين يوماً غير متصلة فى السنة بغير إذن تقبله جهة العمل أثره اعتباره مقدماً استقالته، حساب مدة السنة – كيفيته – بدؤها من اليوم الأول للانقطاع عن العمل وانتهاؤها بنهايتها "[٢٠١].

بالنسبة للغياب المتقطع:

يجب أن تزيد مدة الغياب المتقطع عن عشرين يوماً، ويشترط أن تقع كلها

---

[١٩٩] محمد لبيب شنب: ص ٣٢٢، محمد عزمى البكرى: "موسوعة الفقه والقضاء "، ص ٤٣٥، أحمد حسن البرعى :)، ص ٦٧٢، ٦٧٣ وقد أكد سيادته على سلامة رأيه بأن المشرع لو أراد تحديد مدة الغياب خلال السنة الميلادية لنص على ذلك صراحةً كما فعل فى قانون التأمينات الاجتماعية إذ نصت المادة (٢/٧٨) على أن يستمر صرف تعويض المرض طوال فترة مرض المؤمن عليه، أو حتى ثبوت العجز الكامل، أو حدوث الوفاة " بحيث لا تجاوز ١٨٠ يوماً فى السنة الواحدة".

[٢٠٠] محمد لبيب شنب: مرجع سابق ، ص ٢٢٣، أحمد حسن البرعى: مرجع سابق ص ٦٧.

[٢٠١] الطعن رقم ٣٧٤٤ لسنة ٦٢ ق، جلسة ١٩٩٨/١١/١٩، محمد عزمى البكرى : ، ص ٤٣٦.

خلال سنة واحدة. ولم يحدد المشرع المصرى بدء المدة التى يقع خلالها الغياب. فهل يؤخذ فى هذه الحالة بما ورد بالمادة الثانية من قانون العمل الحالى من أن السنة ٣٦٥ يوماً؟

يرى جانب من الفقه[٢٠٢] أن المقصود بالسنة هى سنة خدمة العامل، وتحسب من تاريخ التحاقه بخدمة صاحب العمل، وهى بذلك تختلف من عامل إلى آخر تبعاً لاختلاف بدء كل منهم العمل.

ويجوز لصاحب العمل توحيداً لقواعد حساب الغياب بين عماله، ونزولاً على هذا الاعتبار العملى، وبعد مضى كسور السنة الأولى التى التحق العامل بالعمل خلالها، أن يتخذ السنة الميلادية (من أول يناير إلى ٣١ ديسمبر) أساساً لحساب أيام الغياب المتقطع غير المشروع.

وتحسب مدة الغياب من اليوم الأول للانقطاع حتى نهاية المدة.

وقد قضت محكمة النقض بأن "انقطاع العامل أكثر من ثلاثين يوماً غير متصلة فى السنة بغير إذن تقبله جهة العمل أثره اعتباره مقدماً استقالته، حساب مدة السنة – كيفيته – بدؤها من اليوم الأول للانقطاع عن العمل وانتهاؤها بنهايتها "[٢٠٣].

"متصلة" حتى لا يدخل فى حساب أيام الغياب المتتالية سوى أيام العمل، أما إذا تخللها أيام راحة سواء كانت مدفوعة الأجر أو غير ذلك فإنها لا تحسب ضمن العشرة أيام المتتالية اللازمة لفصل العامل[٢٠٤].

وتطبيقاً لذلك إذا غاب العامل لمدة اثنى عشر يوماً متصلة وتخللها يوم راحة، فإن العامل يكون قد غاب فعلاً أكثر من عشرة أيام، وبالتالى يحق لصاحب العمل طلب فصله، أما إذا غاب لمدة أحد عشر يوماً متتالية يتخللها يوم راحة أسبوعية يعتبر غياباً لعشرة أيام فقط مما لا يجوز معه فصل العامل.

شرط الثانى – أن يكون الغياب بدون سبب مشروع:

يجب أن يكون غياب العامل بدون مبرر مشروع وإلا انتفى مبرر الفصل[٢٠٥] وقد ذهبت محكمة النقض إلى أن الغياب المشروع هو ذلك الذى

---

[٢٠٢] () محمد لبيب شنب: ص ٣٢٢، محمد عزمى البكرى: "موسوعة الفقه والقضاء"، ص ٤٣٥، أحمد حسن البرعى : ص ٦٧٢، ٦٧٣ وقد أكد سيادته على سلامة رأيه بأن المشرع لو أراد تحديد مدة الغياب خلال السنة الميلادية لنص على ذلك صراحةً كما فعل فى قانون التأمينات الاجتماعية إذ نصت المادة (٢/٧٨) على أن يستمر صرف تعويض المرض طوال فترة مرض المؤمن عليه، أو حتى ثبوت العجز الكامل، أو حدوث الوفاة "بحيث لا تجاوز ١٨٠ يوماً فى السنة الواحدة".

[٢٠٣] () الطعن رقم ٣٧٤٤ لسنة ٦٢ ق، جلسة ١٩٩٨/١١/١٩، محمد عزمى البكرى : ص ٤٣٦.

[٢٠٤] () محمد لبيب شنب: ص ٢٢٣، أحمد حسن البرعى: ص ٦٧.

[٢٠٥] () الطعن رقم ٣٢ لسنة ٣٢ ق، جلسة ١٩٦٦/٥/٤، محمد عزمى البكرى،)،ص ٤٣٧.

يقع بإذن سابق من صاحب العمل[206].

غير أن ذلك لا يعنى أن عدم الحصول على إذن من صاحب العمل بالغياب يفيد عدم مشروعية سبب الغياب، إذ قد يعتبر الغياب مشروعاً رغم عدم حصول العامل على إذن من صاحب العمل متى توافر لدى العامل عذر قهرى حال بينه وبين الحصول على إذن مسبق، ولا يشترط أن يرقى هذا المانع إلى مرتبة القوة القاهرة[207] بل يكفى أن يحول دون حضور العامل إلى مقر عمله.

وعموماً، فإن البحث فى مشروعية سبب الغياب، أو عدم مشروعيته من المسائل الموضوعية التى يستقل بتقديرها قاضى الموضوع فى ضوء قياس مسلك العامل فيها بمسلك الشخص المعتاد فى نفس ظروف العامل.

ومن قبيل أسباب الغياب التى اعتبرها القضاء مشروعة، مرض العامل[208] أو اعتقاله[209]، أو القبض عليه[210]، أو انقطاع المواصلات[211]، إلا أن مجرد كون العامل قد قصد من غيابه تحقيق غرض مشروع لا يكفى لاعتبار مبرر الغياب مشروعاً، مادام لم يخطر صاحب العمل بالتغيب، ولم يحصل على إذن منه.

الشرط الثالث – إنذار العامل كتابةً:

يجب أن يسبق الفصل إنذار كتابى من صاحب العمل إلى العامل يفيد أنه سيتعرض لتوقيع جزاء الفصل إذا استمر غيابه دون سبب مشروع، لذا يجب أن يكون الإنذار واضح الدلالة على التحذير من استمرار الغياب أو تكراره.

وقد حدد المشرع شكل الإنذار فى صورة خطاب موصى عليه بعلم الوصول للتأكد من تسليمه إلى العامل وعلمه بمحتواه.

وقد قضت محكمة النقض بأن[212] "انقطاع العامل عن عمله أكثر من عشرة أيام متصلة، أو عشرين يوماً متقطعة خلال سنة واحدة دون عذر مقبول:

---

[206] الطعن رقم ٤٣٤ لسنة ٣١ ق، جلسة ١٩٦٥/١٢/٢٢، القاعدة رقم ٢٠٧، محكمة النقض، المكتب الفنى س ١٦، ع ٣، ص١٣٢٢.

[207] المحكمة الإدارية العليا، طعن رقم ٣٣٤ لسنة ٥ ق جلسة ١٩٦٢/٤/١٥، محمد عزمى البكرى: ص ٤٣٨؛ أحمد حسن البرعى:ذص ٦٧٥.

[208] الطعن رقم ٣٢ لسنة ٣٢ ق، جلسة ١٩٦٦/٥/٤، محمد عزمى البكرى: ذات الإشارة السابقة، ص ٤٣٨.

[209] استئناف القاهرة رقم ١٣٣٤ لسنة ٧٢ ق، جلسة ١٩٥٧/٥/٢١، مدونة الفكهانى، ٣/١، ص ٢١١.

[210] محكمة القضاء الإدارى الدعوى رقم ١٣٤١ لسنة ٦ ق، جلسة ١٩٥٤/٢/١٨، محمد عزمى البكرى، ص ٤٣٨.

[211] استئناف الأسكندرية رقم ٢٧٧ لسنة ١٣ ق، جلسة ١٩٥٨/٢/٢٥، مدونة الفكهانى، ٣/١، مرجع سابق، ص٢٠٧.

[212] الطعن رقم ٢١٥٣ لسنة ٦٢ ق، جلسة ١٩٩٨/١٢/١٧، محمد عزمى البكرى ص ٤٤٦.

أثره اعتباره مقدماً استقالته، وخدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل فى حالة الغياب المتصل، ومن اليوم التالى لاستكمال مدة الغياب المنقطعة، شرطه إنذاره كتابة بعد مضى خمسة أيام فى حالة الغياب المتصل، وعشرة أيام فى حالة الغياب المتقطع، وعرض أمره على اللجنة الثلاثية، عدم استلزام استلامه للإنذار طالما وجه إليه فى محل إقامته الذى أفصح عنه لجهة العمل ".

كما قضى أيضاً بأن "الانقطاع عن العمل الذى يقوم سبباً لإنهاء خدمة العامل شرطه أن يكون بغير سبب مشروع، وأن يسبقه إنذار كتابى بعد خمسة أيام على الأقل فى حالة الغياب المتصل، أو بعد عشرة أيام فى حالة الغياب المتقطع عدم الاعتداد بالإنذار قبل اكتمال هذه المدة"(٢١٣).

وعلى صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته فى إنهاء العقد قبل مضى خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل لأجازاته. فإذا شفى العامل قبل تمام الإخطار امتنع على صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل".

٥- إفشاء أسرار صاحب العمل (المادة ٥/٦٩ عمل).

حرص المشرع على منح صاحب العمل الحق فى فصل العامل إذا أفشى سراً من أسرار العمل للغير سواء كان فرداً، أو منشأة، أو عاملاً لدى نفس الشركة، أو خارجها إذ ورد النص عاماً بضرورة كتمان العامل المتصل بهذه الأسرار فى صدره دون أن يبوح بها(٢١٤) ، كما ورد النص على الأسرار فى عبارة مطلقة، ومن ثم فإنها تشمل أسرار المنشأة الصناعية، والتجارية، والمهنية.

ويعد سراً من أسرار العمل ما جرى العرف على اعتباره كذلك، مثل طريقة الإنتاج، أو حقيقة السعر ما دامت هذه الأسرار مشروعة لا مخالفة فيها للقانون، ويكون فى إذاعتها أو إفشائها زعزعة الثقة فى رب العمل ومؤسسته، وإضرارٌ بمصالحه، ولا يعتبر اختراع العامل أثناء سريان العقد سراً من أسرار العمل، ولو كان قد استخدمه بمناسبة ما قام به من أعمال فى خدمة رب العمل، إلا إذا كانت طبيعة

(٢١٣) الطعن رقم ٣١٩ لسنة ٦٨ ق، جلسة ١٩٩٩/٥/٢٧، الطعن رقم ١٦٣٠ لسنة ٦٦ ق، جلسة ١٩٩٧/٣/١٣، محمد عزمى البكرى، ذات الإشارة السابقة، ص ٤٤٦.

(٢١٤) الطعن رقم ٨٣٥٦ لسنة ٨٣ ق، جلسة ٢٠١٤/٥/١٨ غير منشور.

تلك الأعمال تقتضى منه إفراغ جهده فى الابتداع، أو كان رب العمل قد اشترط ذلك صراحة فى عقد العمل؛ لأن الاختراع فى هاتين الحالتين حق لرب العمل فلا يصح إفشاؤه، أو إذاعته للغير[٢١٥]

واشتراط أن يترتب على إفشاء أسرار المنشأة أضرار جسيمة لصاحب العمل ومنشأته أمر لا يتفق مع ما يفرضه مبدأ حسن النية فى تنفيذ العقود، والذى يوجب الحفاظ على أسرار المنشأة، بغض النظر عما إذا ترتب على إفشائها ضرر أم لا.

وهو الأمر الذى يتسق مع ما نصت عليه المواد ٥٦، ٥٧ من قانون العمل الحالى[٢١٦]، و٦٨٥ مدنى[٢١٧]

٦- منافسة صاحب العمل فى ذات النشاط.

إذا كان المشرع قد فرض على العامل الالتزام بعدم المنافسة ضمن الواجبات الإيجابية[٢١٨] التى يتعين عليه القيام بها، أو الواجبات السلبية التى يتعين عليه اجتنابها، إلا أنه تأكيداً على أهمية هذا الالتزام قررت المادة (٦/٦٩) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ أن قيام العامل بمنافسة **صاحب** العمل فى ذات نشاطه يعد خطأ جسيماً يبرر فصل العامل.

لذلك أشار جانب من الفقه[٢١٩] إلى أن قيام العامل بمنافسة صاحب العمل أثناء علاقة العمل يعد من قبيل "خيانة الأمانة"، فالعامل يلتزم

---

[١٥]() حكم محكمة استئناف القاهرة بتاريخ ١٩٥٢/٤/٢٧ منشور لدى حسن محمد هند " الموسوعة القضائية فى شرح أحكام قانون العمل ولائحة العاملين بالمؤسسات الصحفية "، ص ٥٢٥

[١٦]() تنص المادة (٥٦/ط) من قانون العمل الحالى على أنه " يجب على العامل أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشى المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل ".

- وتنص المادة (٥٧) على أنه "يحظر على صاحب العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية:

(أ) الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل "

[١٧]() تنص المادة (أ) مدنى على أنه: " يجب على العامل........(د) أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد انقضاء العقد ".

[١٨]() المادة ٥٦/ط من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

المادة ٥٧/ج عمل: يحظر على العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بممارسة نشاط مماثل للنشاط الذى يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده، أو الاشتراك فى نشاط من هذا القبيل، سواء بصفته شريكاً أو عاملاً ".

[١٩]() أحمد حسن البرعى: ص ٦٨٠، محمد عزمى البكرى:)، ص ٤٥٦.

أثناء تنفيذ عقد العمل بمراعاة مبدأ حسن النية، والذى يفرض عليه الالتزام بالولاء لصاحب العمل، والامتناع عن أى فعل من شأنه زعزعة هذا الولاء...

-٧ وجود العامل فى حالة السكر البين أثناء ساعات العمل.

يشترط أن يكون العامل فى حالة السكر البين، أو التخدر أثناء العمل لكى يكون هناك مبرر لفصله، وبغض النظر عما إذا كان قد تناول المادة المخدرة قبل ساعات العمل وخارج مكان العمل، ما دام تأثيرها قد ظهر عليه فى مكان العمل وأثنائه[٢٢٠]. أما إذا وجد العامل خارج مكان العمل فى تلك الحالة فإن ذلك لا يبرر الفصل ؛ لأن نص المادة ٧/٦٩ عمل، واضح الدلالة " إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل فى حالة سكر بين، أو متأثراً بما تعاطاه من **مادة** مخدرة ".

رغم أننا نرى أن سلوك العامل هذا المسلك المعيب يكشف عن نقيصة أخلاقية من جانبه سواءً كان أثناء ساعات العمل، أم خارجها. وتقدير ما إذا كان العامل فى حالة سكر بين أو لا، يعتبر من المسائل الموضوعية التى يقدرها قاضى الموضوع دون رقابة عليه فى ذلك من محكمة النقض، وينبغى على القاضى أن يراعى طبيعة وظيفة العامل، وما تقتضيه من يقظة.

الشرط الثانى - أن يكون العامل قد تناول المسكر أو المخدر عن عمد.

ولهذا الشرط ما يبرره فمناط المسؤولية يكمن فى الإرادة الحرة الواعية، ومن ثم إذا أثبت العامل أنه تناول المسكر، أو المخدر عن غلط، أو جهل بطبيعته، أو أنه أكره على تناوله، أو تناوله عن خطأ، أو دُسَّ له فى الطعام، أو الشراب فلا يجوز لصاحب العمل مساءلته[٢٢١].

[٢٢٠] () أحمد حسن البرعى: ذات الإشارة السابقة ، محمد عزمى البكرى: ذات الإشارة السابقة ، ص ٤٥٧.
[٢٢١] () فتحى عبد الصبور: ص ٧٢٩، محمد لبيب شنب: ص٣٢٩، محمود جمال الدين زكى: ص ٥٣١.

٨ـ اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤساء العمل.

أوردت المادة ٨/٦٩ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ من بين حالات الخطأ الجسيم التى تجيز فصل العامل، حالة ما إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام، أو إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه.

وواضح لأدنى تأمل الحكمة التشريعية التى تتمثل فى المساس بهيبة ونفوذ هؤلاء الرؤساء، وإحاطتهم بهالة من القدسية، والاحترام، حتى يمكنهم تجنب الفوضى فى مشروعاتهم، وتنظيم العمل بها، والسير بها إلى طريق النجاح، كما أن فى اعتداء العامل على صاحب العمل، أو من يمثله إخلال بالتزامه بإطاعة أوامر صاحب العمل، والامتثال لتوجيهاته[٢٢].

ويتضح من النص سالف الذكر أن الاعتداء الذى يبرر فصل العامل فى الحالتين الآتيين[٢٣]:

الأولى- وقوع اعتداء من العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول.

الثانية: وقوع اعتداء جسيم من العامل على أحد رؤساء العمل أثناء العمل، أو بسببه.

الحالة الأولى - وقوع اعتداء من العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول :

ينبغى فى هذه الحالة أن يقع اعتداء من العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول، ولم يشترط النص هنا أن يكون الاعتداء جسيماً، فأي اعتداء من العامل يكفى ولو كان يسيراً[٢٤]، كما لا يشترط أن يكون متصلاً بالعمل[٢٥]. كما فى الأمثلة الآتية[٢٦]:-

[٢٢]() استئناف الأسكندرية، القضية رقم ٧٤ لسنة ١١ ق، جلسة ١٩٥٥/١٢/٦، مدونة الفكهانى، ٣/١، مرجع سابق، ص ٢٨٨.

[٢٣]() فى تفصيل ذلك راجع: أحمد حسن البرعى: مرجع سابق ص٦٨١ ومابعدها، محمد لبيب شنب: ص ٣٢٩ ومابعدها، محمد عزمى البكرى، ص ٤٦٣.

[٢٤]() الأسكندرية الابتدائية القضية رقم ١٥٧٧ لسنة ٥٥ ق، جلسة ١٩٥٥/١٠/٢٣، مدونة الفكهانى، ٣/١،، ص ٢٨٩

[٢٥]() القاهرة الابتدائية القضية رقم ٢٥٠٤ لسنة ٥٣ ق، جلسة ١٩٥٥/٢/١٢، مدونة الفكهانى، ٣/١، ص٢٧٥.

[٢٦]() محمد عبد الفتاح على محمد: ص ٤٤٦.

- الاعتداء عليه بالضرب، ولو لم يحدث الاعتداء به ثمة إصابات.
- الاعتداء عليه بالسب والقذف.
- السخرية والتهكم.
– تقديم بلاغات كيدية ضده تتهمه بالغش أو السرقة، أو تشهير العامل بما يمس شرفه وعرضه.

وقضى بأنه "..... لما كان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه على أن فصل الطاعن إنما كان بسبب اعتدائه على صاحب العمل بالسب والقذف العلنى، فإنه لا يكون قد خالف القانون"[27]. كما قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه "وإن كان حق الشكوى مكفولاً دستورياً، وللعامل أن يبلغ عن المخالفات التى تصل إلى علمه توخياً للمصلحة العامة، إلا أنه يتعين عليه عند قيامه بهذا الإبلاغ ألا يخرج عما تقتضيه الوظيفة من توقير الرؤساء واحترامهم، وأن يكون قصده من هذا الإبلاغ الكشف عن المخالفات توصلاً إلى ضبطها، لا أن يلجأ إليه مدفوعاً بشهوة الإضرار بالرؤساء والكيد لهم، والطعن فى نزاهتهم على غير أساس من الواقع، كما لا يسوغ أن يتخذ من الشكوى ذريعة للتطاول على رؤسائه بما لا يليق، أو تحديهم والتشهير بهم، وعلى ذلك فإذا ما خرج العامل فى شكواه على هذه الحدود فإنه يكون قد أخل بواجبات وظيفته، وارتكب ذنباً يستوجب المؤاخذة والعقاب التأديبى"[28].

وعلى العكس من ذلك لا يعتبر من قبيل الاعتداء الذى يبرر فصل العامل ما يلى[29]:
– مجرد توجيه النصح من العامل إلى صاحب العمل مهما اشتدت لهجة النصح.

[27]() الطعن رقم ٥٢٢ لسنة ٣٩ ق، جلسة ١٩٧٥/٦/٢١، محمد عزمى البكرى: ، ص ٤٥٩
[28]() إدارية عليا، الطعن رقم ٢٦٤ لسنة ١٩ ق، جلسة ١٩٧٤/٦/٢٩، محمد عزمى البكرى: ذات الإشارة السابقة، ص ٤٦٠.
[29]() محمد عزمى البكرى:ذات الإشارة السابقة .

- المشادة الكلامية التى تحدث بينهما مهما كان صوت العامل مرتفعاً مادام العامل لم يلفظ بما ينوء عنه السمع.
- الاعتداء الذى يحدث من العامل نتيجة استفزاز صاحب العمل أو المدير المسؤول له بشرط أن يكون اعتداء العامل متناسباً مع أفعال الاستفزاز، كأن يكون اعتداء صاحب العمل أو من ينوب عنه على العامل بالضرب، أو بارتكابه نحو العامل أو أحد أفراد أسرته فعلاً مخلاً بالآداب، ذلك أن خطأ صاحب العمل أو نائبه فى هذه الحالة يعد استفزازاً للعامل لا يجوز معه التمسك بحكم النص.

ويلاحظ أن تقدير ما إذا كان الفعل المنسوب إلى العامل يعد اعتداء أم لا مسألة موضوعية يقدرها قاضى الموضوع، مستهدياً فى ذلك بطبيعة السلوك والظروف التى وقع فيها، وعلاقة العامل بصاحب العمل أو المدير المسؤول[٢٣١].

الحالة الثانية - وقوع اعتداء من العامل على أحد رؤساء العمل أثناء العمل، أو بسببه:

يقصد برؤساء العمل كل من لهم الإشراف والتوجيه على عدد من العمال، أو على قسم من أقسام المنشأة، وينبغى أن تثبت الرئاسة بصورة أصلية لا عرضية وأن يكون الاعتداء جسيماً، وأثناء العمل أو بسببه[٢٣١].

ويعتبر من رؤساء العمل رئيس القسم فى المحلات التجارية، وسكرتير عام الشركة، ووكيل مكتب المحامى بالنسبة للعاملين بالمكتب، ولكن حارس بوابة المصنع لا يعتبر رئيساً للعمل[٢٣٢]، ولو كان مكلفاً بمنع خروج العمال قبل مواعيد انتهاء العمل، أو تفتيشهم.

كما تجدر الإشارة ، إلى أنه لا يشترط أن يكون من ينطبق عليه صفة رئيس العمل رئيساً للعامل المعتدى عليه بالذات[٢٣٣]، لأن مصلحة العمل تقتضى احترام رؤساء العمل عموماً.

---

[٢٣٠] أحمد حسن البرعى: ص ٦٨٤.
[٢٣١] محمد لبيب شنب: ص ٣٣٣.
[٢٣٢] الجيزة الابتدائية، جلسة ١٩٥٦/٢/١٦، مدونة الفكهانى، ٣/١، مرجع سابق، ص ٢٩٥.
[٢٣٣] محمد عزمى البكرى: ، ص ٤٦٣.

وينبغى أن يكون الاعتداء أثناء العمل، أو بسببه، أى أنه يجوز أن يكون الاعتداء خارج مكان العمل طالما أنه بسبب العمل، كما يشترط أن يكون الاعتداء جسيماً، فإذا كان الاعتداء يسيراً فإنه لا يجيز الفصل.

وتقدير ما إذا كان الاعتداء جسيماً أم يسيراً مسألة موضوعية تتوقف على ظروف الحال، ومنها طبيعة العمل، ومدى ما تقتضيه من احترام العمال لرؤسائهم.

٩- مخالفة ضوابط ممارسة حق الإضراب:

وضع المشرع المصرى فى القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ شروطاً وضوابط لممارسة الإضراب، بعد أن أقر أنه حق للعمال حرصاً على عدم التجاوز فى ممارسته بالشكل الذى يضر بالمصلحة العامة[٢٣٤].

وقد ورد النص على تلك الضوابط فى المواد (١٩٢) إلى (١٩٤) من الكتاب الرابع من هذا القانون ،وذلك على النحو التالى:

أ- الشروط المتعلقة بإعلان الإضراب وتنظيمه (إذ أناط المشرع بالنقابات العمالية مسؤولية إعلان الإضراب).

ب- الشروط الشكلية فى الإضراب.

بالإضافة إلى ضرورة أن يكون إعلان الإضراب من خلال المنظمات النقابية، فإنه يجب على اللجنة النقابية ، بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثى عدد أعضائه ، إخطار صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل ، وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول .

وفى حالة عدم وجود لجنة نقابية بالمشروع ، يكون الإخطار باعتزام العمال الإضراب على النقابة العامة المعنية، بعد موافقة مجلس

---

[٢٣٤]() رمضان عبد الله صابر: " النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب فى دراسة فى ضوء قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقانون المقارن، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠٠٤، ص ٨٦ ، عبد الباسط عبد المحسن: الإضراب فى قانون العمل، رسالة دكتوراة - دراسة مقارنة، كلية الحقوق، جامعة القاهرة دار النصر للتوزيع والنشر ١٩٩٢،.

إدارتها بنفس الأغلبية السابقة[٢٣٥]. وفى جميع الأحوال يجب أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب، والمدة الزمنية المحددة له.

ج – الشروط المتعلقة بأهداف الإضراب.

أكد المشرع المصرى ، فى المادة (١٩٢) من قانون العمل الحالى ، أن الإضراب لابد أن يكون دفاعاً عن المصالح المهنية، والاقتصادية، والاجتماعية للعمال.

وترتيباً على ذلك فإن الإضراب غير المهنى يصبح إضراباً غير مشروع وفقاً لأحكام هذا القانون، ومن ثم فالإضراب السياسى ؛ والذى يهدف إلى الاعتراض على توجهات سياسية، أو اقتصادية للسلطات العامة يكون محظوراً.

د - ضرورة احترام اتفاقيات العمل الجماعية.

نصت المادة (١٩٣) من قانون العمل الحالى على أنه "يحظر على العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها.

هـ- حظر الإضراب فى مراحل معينة (الوساطة، التحكيم).

و – حظر الإضراب فى المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية.

حظر المشرع الإضراب فى المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية ؛ لأن توقف العمل بتلك المنشآت يعرض الأمن القومى للخطر، وقد أناط المشرع برئيس مجلس الوزراء إصدار قرار بتحديد هذه المنشآت الحيوية أو الاستراتجية[٢٣٦]ومتى خالف العامل الضوابط السابقة يعد مرتكباً لخطأ جسيم يبرر فصله.

---

[٢٣٥]() رمضان عبد الله صابر: ذات الإشارة السابقة، ص ٨٨ ومابعدها.

[٢٣٦]() قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٨٥ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تحديد المنشأت الحيوية أو الاستراتيجية التى يحظر فيها الإضراب فى العمل – الوقائع الرسمية العدد ١٦٠ الصادر بتاريخ ١٧ / ٧ / ٢٠٠٣ ، أنظر أيضاً صلاح على على حسن: " تنظيم الحق فى الإضراب فى قانون العمل المصرى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والتشريعات المقارنة "، دار النهضة العربية ، القاهرة ٢٠٠٨، ص ١١٧ إلى ١٢٥.

ثانياً : تقدير جسامة الخطأ من عدمه :-

ويجب على القاضى أن يبحث فيما إذا كانت الوقائع المنسوبة للعامل تشكل خطأ جسيماً من عدمه([٢٣٧]). مستهدياً فى ذلك بأقدمية العامل فى المشروع، وطبيعة المهام التى يباشرها، ومدى توافر نية الإساءة لصاحب العمل من عدمه، والتاريخ التأديبى له، وهل سبق توقيع جزاء تأديبى عليه، أم لا، فقد يعد الخطأ جسيماً بالنسبة لعامل، ولا يعد كذلك بالنسبة لآخر.

لذا قضى بأنه " لا يعد سبباً حقيقياً وجدياً للفصل غياب العامل لمدة أسبوع دون مبرر، لكونها المخالفة الوحيدة التى ارتكبها هذا الأخير منذ ٢٥ عام فى مسيرة مهنية لا يشوبها شائبة"([٢٣٨]).

وبأن " نوم العامل أو غفوته للحظات أثناء خدمته لا يشكل خطأ جسيماً لكونها المخالفة الوحيدة التى اقترفها العامل فى تاريخه المهنى"([٢٣٩]).

وعليه، فإننا لا يمكننا أن نحدد مقدماً مدى جسامة الأخطاء مجردة من الظروف التى قد تقترن بها ؛ لأن هناك ظروفا من شأنها تشديد الخطأ، وتتحدد هذه الظروف بناءً على ما تسببه من إخلال بحسن سير المنشأة، كالصفة التمثيلية للعامل، وتكرار السلوك الخاطئ.

وبالعكس، هناك ظروف تخفف من جسامة الخطأ، وهذه الظروف إما أنها مستمدة من صدور خطأ من جانب صاحب العمل، أو إعمالٍ للظروف الشخصية بالعامل، حيث يترتب عليها تطبيق معيار شخصى يختلف عن المعيار المجرد المطبق فى مجال العقد، ويدخل فى تقدير هذه الظروف حسن نية العامل، وأقدميته فى المشروع.

([٢٣٧]) Cass.Soc., 21 oct 1998 , N° de pourvoi: 96-4٣٢٧٧, Bulletin 1998 V N° 443 p. 332 " Le juge doit rechercher si les faits reprochés au salarié, à défaut de caractériser faute grave, ne constituent pas néanmoins une cause réelle et sérieuse de une licenciement.

([٢٣٨]) "Cass.Soc., 7 mars 2006 , N° de pourvoi: 04 – 4٣ ٧٨٢ , Non publié au bulletin Rejet absent une semaine sans justification, a pu décider que cet unique manquement commis en vingt cinq années de carrière par un salarié au comportement jusqu'alors irréprochable, ne constituait pas une faute grave."

([٢٣٩]) " Cassation" Cass. Soc., 3 juin 1997 , N° de pourvoi: 95-4١٢٢٦ , Non publié au bulletin

أما فى فرنسا ، فلم يرد فى قانون العمل تعداداً للحالات التشريعية –لا على سبيل الحصر ولا على سبيل المثال - للخطأ الجسيم؛ لذا عُني القضاء بإيراد العديد من الأمثلة على الخطأ الجسيم:

١. استخدام العامل للإنترنت أثناء ساعات العمل لتحقيق أغراض شخصية لتصبح محصلة ذلك (٤١ ساعة فى الشهر)[٤٠].
٢. قيام العامل بمشاهدة مواقع إباحية أثناء ساعات العمل مستخدماً فى ذلك جهاز الحاسب المرفقى[٤١].

ثالثاً :تسبيب قرار الفصل :-

يلتزم صاحب العمل إعمالاً لنص المادة ٣/٦٤ من قانون العمل الحالى والتى قررت أن "وفى جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً " ليس فقط بتسبيب قرار الفصل ، وإنما أيضاً بأن يكون هذا المبرر كافياً وإلا كان الفصل مجرداً من السبب الحقيقى والجدى له .

لذا قضى بأن " عدم إفصاح صاحب العمل عن مبرر الفصل يجعل من هذا الفصل فصلاً تعسفياً "[٤٢].

وبأنه " عدم كفاية المبرر فى الفصل يستوى مع انعدامه إذ يعتبر الفصل تعسفياً إذا كان مبناه خطأ مهنياً يسيراً "[٤٣].

---

[٤٠] Cass.Soc., 18 mars 2009 , N° de pourvoi: 07-44247, Non publié au bulletin Rejet

[٤١] Cass.Soc., 10 mai 2012 , N° de pourvoi: 10-28585 , Non publié au bulletin Rejet

[٤٢] محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة – الدائرة الثانية القضية رقم ٤٩٩٥ لسنة ١٩٦٠ ، جلسة ٣٠ / ١ / ١٩٦٢ ، موسوعة عصمت الهوارى ، الجزء الثانى ص ٥٦٧

[٤٣] محكمة شئون العمال الجزئية بالاسكندرية ، القضية رقم ٩٥٥ لسنة ١٩٦٠فى جلسة ٩ / ٥ / ١٩٦٣ ، عصمت الهوارى ص ٥٦٨ .

المبحث الثانى
السبب الاقتصادى (الإغلاق)

ينبغى الإشارة إلى الفارق بين مصطلحى **الإنهاء للسبب الاقتصادى** و**الإنـهاء الاقتصادى** .

ويقصد بالأخير إنهاء عقد العمل بقصد توفير نفقات العمالة فى المشروع ويكون هذا الإنهاء غير مشروع . فلايجوز لصاحب العمل أن يلجأ لتخفيض حجم العماله لديه لمجرد مرور المشروع بحالة ركود طارئة أو ضعف حركة الشراء مثلاً .

لذا قضى بأن " الخسارة الضئيلة التى لاتهدد المنشأة بالانهيار لاتبرر الفصل ([٢٤٤]).

وبأن " خسارة صاحب العمل المالية فى سنة واحدة لاتبرر الفصل لأن المشروعات التجارية تحتمل الكسب والخسارة ([٢٤٥]).

أما إذا توالت الخسائر على المشروع ([٢٤٦])أو رغب صاحب العمل فى تجديد نشاط المنشأة ([٢٤٧])أو أغلقها بسبب كساد أعماله أوإفلاسه([٢٤٨]) أو إذا أغلق أحد أقسامها وألغى بعض الوظائف بها ([٢٤٩])حفظاً لكيان مشروعه ولتمكينه من استمرار رسالته فلاتثريب على صاحب العمل إذا قام بإنهاء عقود بعض عماله لهذا السبب الاقتصادى الذى ألم بمؤسسته .

---

[٢٤٤]( ) محكمة القاهرة الإبتدائية – الدائرة ٢٣ ، القضية رقم ٥٧٥ لسنه ١٩٦١ فى ١٢ / ٣ / ١٩٦٢ ، عصمت الهوارى ص ٥٥٨

[٢٤٥]( ) محكمة شئون العمال الجزئية ببورسعيد ، القضية رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٣ ، جلسة ٣٠ / ٦ / ١٩٦٣ ، الهوارى ص ٥٦١

[٢٤٦]( )محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة ، الدائرة الثالثة القضية رقم ٧١٣٦ لسنة ١٩٦٢ فى جلسة ١٠ / ٤ / ١٩٦٣ ، الهوارى ص ٥٥٠

[٢٤٧]( ) محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة – الدائرة الثالثة ، القضية رقم ٤٢٣٩ لسنة ١٩٦٢ ، جلسة ٣٠ / ١٠ / ١٩٦٢ الهوارى ص ٥٥٢ .

[٢٤٨]( ) محكمة شئون العمال الجزئية ببورسعيد – القضية ٢٩٧ لسنة ١٩٦٢ فى ٦ / ١ / ١٩٦٣ ، الهوارى ٥٥٣

[٢٤٩]( )محكمة استئناف الاسكندرية رقم ٤٥٤ لسنة ١٨ ق جلسة ٢٨ / ٣ / ١٩٦٣ الهوارى ص ٥٥٥

ولاترتفع عن صاحب العمل المسؤولية إذا كانت تصفية منشأته ، أو افلاسه أو اغلاقها نهائيا مرد جميعا إلى فعله أو خطئه ()[٢٥٠].

مفهوم السبب الاقتصادى فى مصر.

أدرك واضعوا قانون العمل الحالى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ضرورة، وأهمية إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية، نظراً لطبيعة التحول إلى نظام السوق، وما يتطلبه هذا التحول من تغيير فى طبيعة علاقات العمل، وإرساء مبادئ عامة، افتقدتها تلك العلاقات فى ظل مرحلة الاقتصاد الموجة، وعلى رأسها السلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل منشأته، متفرعاً عنها حقه فى إنهاء عقد العمل غير محدد المدة لأسباب اقتصادية()[٢٥١].

لذا نصت المادة (١٩٦) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أن "يكون لصاحب العمل لضرورات اقتصادية، حق الإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها، وذلك فى الأوضاع وبالشروط والإجراءات المنصوص عليها فى هذا القانون."

---

[٢٥٠]( ) محكمة شئون العمال الجزئية القضية ٥٤٤٩ لسنة ١٩٦١ ، الدائرة الثانية ، جلسة ٢٣ / ٢ / ١٩٦٢ عصمت الهوارى ص ٥٢٤ .

[٢٥١]() أحمد حسن البرعى ورامى البرعى: "الوسيط فى التشريعات الاجتماعية " ص ٨٧٣ ومابعدها.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع المصرى قد تعرض لتنظيم الإنهاء الاقتصادى فى ظل النظام الموجة من الناحية القانونية رغم أن هذه النصوص لم تلق تطبيقاً من الناحية الواقعية... فقد نصت المادة ٢/٢٠٩ من قانون العمل الملغى رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ على أنه "...... يحظر على صاحب العمل وقف العمل كلياً أو جزئياً، إلا إذا كان مضطراً لذلك لأسباب جدية وبعد الحصول على موافقة وزير الشئون الاجتماعية والعمل، بناء على طلب يقدمه بكتاب مسجل ويبت الوزير فى هذا الطلب خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وصوله إليه فإذا إنقضت هذه المدة جاز لصاحب العمل وقفه ".... وتأكيداً لحق صاحب العمل، فى وقف العمل بالمنشأة كلياً أو جزئياً، أفرد قانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ الملغى فصلاً خاصاً للتوقف تضمن مادة واحدة (المادة ١٠٧) التى قررت أن: "يصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل لجنة للبت فى طلبات المنشأت لوقف العمل كلياً أو جزئياً أو تغيير حجم المنشأة أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها ويحدد القرار اختصاصات هذه اللجنة والإجراءات الخاصة بها والوزارات والهيئات التى تمثل فيها... ولايجوز لأصحاب الأعمال وقف العمل كلياً أو جزئياً أو تغيير حجم المنشأة إلا بعد الحصول على موافقة هذه اللجنة.... ويلغى كل حكم يخالف هذا النص"

وباستقراء التعريف السابق يتضح لنا أن المشرع المصرى عرف الإنهاء الاقتصادى من خلال بيان أسبابه (فيما عبر عنه بضرورات اقتصادية)، والإشارة إلى نتائجه (بما يمس حجم العمالة)[٢٥٢].

أولاً- أسباب الإنهاء للسبب الاقتصادى (الضرورات الاقتصادية):

اقتصر المشرع المصرى فى بيان أسباب الإنهاء الاقتصادى، على وجود الضرورات الاقتصادية، تعبيراً عن الأزمة الاقتصادية الدافعة للاستغناء الكلى أو الجزئى عن العمالة، ولم يضع كنظيره الفرنسى تعريفاً لها، أو معياراً لتحديدها.

كما لم يحدد ما إذا كان المقصود هو ظروف اقتصادية عامة كأزمة عالمية، أو محلية كارتفاع معدلات التضخم، أو حالة كساد فى فرع النشاط مثلاً لارتفاع أسعار المواد الخام، أو مشكلات اقتصادية تخص صاحب العمل كانخفاض الطلب على السلع كأثر للمنافسة، أو كحدوث خسائر بالمنشأة، أو وقوع صاحب العمل فى خسارة مالية أدت إلى ضرورة ضغط مصروفاته، بإغلاق جزء من المنشأة والاستغناء عن بعض عماله[٢٥٣].

ولذا قضت محكمة النقض بأن "البين من الأوراق أن الطاعنة تمسكت فى دفاعها أمام محكمة الموضوع بأن إنهاء خدمة العاملين فى مجال الأمن بالشركة ومنهم المطعون ضده يرجع إلى توقفها عن أداء أعمال الأمن ذاتياً وإسنادها إلى إحدى الشركات المتخصصة نظراً للصعوبات المالية والإدارية التى واجهتها فى إدارتها لهذه الأعمال، وكان الحكم المطعون فيه قد أطرح هذا الدفاع على مجرد القول بأن إسناد أعمال الأمن لشركة أخرى لا يعد من الشركة الطاعنة إنهاءً لذلك النشاط، وهو ما لا يؤدى إلى ما خلص إليه من عدم إلغاء النشاط بل يناقضه، وقد حجبه ذلك عن بحث مدى جدية الأسباب التى ساقتها تبريراً لوقف هذا النشاط مع أنه دفاع جوهرى

---

[٢٥٢] همام محمود زهران: ص ٨٢٥.
[٢٥٣] فاطمة محمد الرزازص١٠٩ ومابعدها .

من شأنه – إن صح – أن يتغير به وجه الرأى فى الدعوى فإنه يكون فضلاً عن فساد استدلاله قد شابه القصور فى التسبيب "[٥٤].

وقد ذهب جانب من الفقه[٥٥] إلى أن المشرع المصرى أغفل أن يكون من بين دواعى الإغلاق الكلى، أو الجزئى للمنشأة الأخذ بأسباب التطور التكنولوجى أو التقنى.

و**لكننا** نرى أن المشرع المصرى تناول إمكانية أن يكون دواعى الإنهاء للسبب الاقتصادى الأخذ بأسباب التطور التقنى أو التكنولوجى فى المنشأة، وذلك حين نصت المادة ٧٦ فى فقرتها الثانية على أن "ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقنى فى المنشأة" والتى يستفاد منها إمكانية الاستغناء عن العامل متى لم يستجب للتدريب والتأهيل، بيد أن عدم النص صراحةً على تلك الحالة كسبب لإنهاء عقد العمل للسبب الاقتصادى يثير اللبس حول الإجراءات المتخذة حال إنهاء عقد العمل إذ قد يتم إتباع إجراءات إنهاء عقد العمل للسبب الشخصى تأسيساً على عدم الكفاية المهنية للعامل بدلاً من إتباع إجراءات إنهاء عقد العمل للسبب الاقتصادى.

ثانياً- المساس بحجم العمالة:

أشارت المادة ٩٦ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ إلى الأثر الناجم عن تعرض المنشأة لأزمة اقتصادية ألا وهو المساس بحجم العمالة فيها، وذلك من خلال قيام صاحب العمل باتخاذ أحد الحلول الآتية[٥٦]:

أ – الإغلاق الكلى للمنشأة: وهذا يعنى أن صاحب العمل الذى تواجه منشأته مشكلات اقتصادية، يقدر أنه من الصعب الخروج منها إلا بوقف نشاطه كلياً، وإغلاق المنشأة. وفى هذه الحالة تنتهى عقود عمل جميع العاملين لديه.

[٥٤] الطعن رقم ٢٧٠١ لسنة ٧٤ ق، جلسة ٢٠٠٦/٢/٩، حسن محمد هند: مرجع سابق ، ص ٨٢٢.

[٥٥] همام محمود زهران: ص ٨٢٦.

[٥٦] فاطمة محمد الرزاز: ص ١٠٨ ومابعدها.

ب – الإغلاق الجزئى للمنشأة: وفى هذه الحالة قد يجد صاحب العمل استحالة استمرار نشاطه، دون اللجوء إلى إغلاق بعض أقسامها، أو فروعها، مما يستتبع إنهاء عقود العمل الخاصة بالعاملين فى هذه الأقسام، أو تلك الفروع.

ج - تقليص حجم المنشأة أو نشاطها: وفى هذه الحالة تلجأ المنشأة إلى تخفيض نشاطها، وذلك بالتخلى عن بعض الأنشطة التى تقوم بها، وينتج عن ذلك تقليص حجم المنشأة، وحجم العمالة فيها.

ثالثاً : الأحكام المنظمة لإنهاء علاقات العمل للسبب الاقتصادى

للنظام القانونى لإنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية أحكامه الخاصة، فمن الناحية الموضوعية يتعين أن يكون الإنهاء نابعاً عن سبب اقتصادى لا يد للعامل به. وهو الأمر الذى يوجب الالتزام بضوابط موضوعية عند تحديد من ستنتهى خدمتهم من العمال، وإثبات صعوبة إعادة تصنيفهم وظيفياً. ومن الناحية الإجرائية يخضع الإنهاء لمجموعة من القواعد تضمن استقامته، وعدم التعسف فى تنفيذه.

وبناءً على ما تقدم سنقسم الدراسة على النحو التالى

١- الأحكام الموضوعية لإنهاء علاقات العمل للسبب الاقتصادى.

٢- الأحكام الإجرائية لإنهاء علاقات العمل للسبب الاقتصادى.

١- الأحكام الموضوعية لإنهاء علاقات العمل للسبب الاقتصادى

نظراً للأبعاد الاجتماعية التى يحملها إنهاء علاقات العمل للسبب الاقتصادى فى طياته، ورغبةً فى الموازنة بين حق صاحب العمل فى حماية القدرة التنافسية لمشروعه من جراء الأزمات الاقتصادية التى قد تعرقل سبيله، ومصلحة العامل فى ألا يتأثر بقائه فى وظيفته بتغير نظام العمل فى المؤسسة التابع لها ... بحيث إذا ما تغير هذا النظام فيجب على هذة الأخيرة أن تُمهد له سُبل الإلمام بالنظم الجديدة

والدربة عليها مادام العامل قائما بعمله الأصلى بإتقان وإخلاص ([257]).

وتجدر الإشارة ، إلى أنه ليس لزاماً على رب العمل أن يبحث عن الاقتصاد فى أبواب أخرى دون أن يمس العامل لأن ذلك يعتبر تدخلا غير جائز فى إدارة أعماله مما يؤدى إلى عرقلة التمشى مع حاجته للظروف الاقتصادية

أولاً : محاولة إعادة تصنيف العمال

استحدث المشرع فى قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ نص المادة ٢٠١ والتى نصت فى فقرتها الأولى على أنه "مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من هذا القانون، وفى الحالات التى يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلاً من استخدام هذا الحق أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غر المتفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلى، كما له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور ".

وقد حدد المشرع المصرى أمثلة للعناصر التى يمكن أن يرد عليها تعديل عقد العمل، كتكليف العامل بعمل غير المتفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلى، أو إنقاص الأجر بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.

ونرى فى هذا النص محاولة لإقامة نظام لإعادة تصنيف العامل، إذ يجوز لصاحب العمل بدلاً من أن ينهى خدمة العامل، أن يعدل عقد العمل بصفة مؤقتة كإجراء بديل للإنهاء الاقتصادى، وهو ما يتفق مع ما ذهب إليه المشرع الفرنسى حين ألزم صاحب العمل بإعادة تصنيف العامل، عن طريق تعديل عنصر العمل.

---

[257] ( ) القاهرة الإبتدائية – الدائرة العاشرة عمال مستأنف – فى القضية ٣٧٤٢ سنة ٥٣ – جلسة ٢٩ / ١ / ١٩٥٤ .

كل ما هنالك أن المشرع الفرنسى جعل ذلك الالتزام إجبارياً لشرعية الإنهاء للسبب الاقتصادى، بينما جعله نظيره المصرى سبيلاً احتياطياً أمام صاحب العمل.
كما ذهب القضاء إلى أن "فصل العامل بسبب إغلاق أحد فروع المؤسسة لتوالى الخسائر الناشئة عن إدارة هذا الفرع يعتبر فصلاً بمبرر طالما أن رائد صاحب العمل فى ذلك تجنب الخسائر والعمل على المحافظة على رأس المال، ولا يصح التحدى فى هذا الشأن بمقولة وجوب إلحاق عمال هذا الفرع بباقى فروع المؤسسة طالما الثابت أن الخسائر قد حاقت بها فى مجموع ميزانيتها فضلاً عن الخسائر الناشئة عن ذات الفروع"[٢٥٨].

ثانياً : المعايير الضابطة لاختيار من ستنتهى خدمتهم من العمال[٢٥٩]

إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية ليس إنهاءً جزائياً يقصد به شخصُ من تنتهى خدمته، وإنما هو إنهاءٌ تفرضه ضرورات الاستغلال، لذا كان ينبغى أن يخضع تحديد من ستنتهى خدمتهم لضوابط موضوعية، تؤمن لهم عدم احتكام صاحب العمل لأهوائه[٢٦٠].

نصت المادة ١٩٩ من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه "فى حالة الإغلاق الجزئى أو تقليص حجم المنشأة أو نشاطها إذا لم تتضمن الاتفاقية الجماعية السارية فى المنشأة المعايير الموضوعية لاختيار من سيتم الاستغناء عنهم من العمال، فإنه يتعين على صاحب العمل أن يتشاور فى هذا الشأن مع المنظمة النقابية وذلك بعد صدور القرار، وقبل التنفيذ، وتعتبر الأقدمية، والأعباء العائلية، والسن، والقدرات والمهارات المهنية من المعايير التى يمكن الاستئناس بها.

---

[٢٥٨] استئناف القاهرة الطعن رقم ١٣١١ لسنة ٧٢ ق – جلسة ١٩٥٦/٤/٢٤، موسوعة الفكهانى: ص ٥١٦

[٢٥٩] SAVATIER (J.): l'ordre des licenciements dans les licenciement pour motif économique, Dr. Soc.1990, p.515.; DESPAX (M.): l'ordre des licenciements dans les entreprises à établissements multiples, Dr.Soc 1994, p. 243 et s

[٢٦٠] حسن عبد الرحمن قدوس: "إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية"، هامش رقم (٥٣١)، ص١٦١.

وفى جميع الأحوال يتعين أن تراعى تلك المعايير الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال ".

ويبدو جلياً اتساق هذا النص مع نظيره الفرنسى، إذ أنه فى حالة صدور قرار من اللجنة المختصة بإغلاق المنشأة جزئياً، أو تقليص حجمها أو نشاطها، يُرجع فى تحديد العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم إلى المعايير الموضوعية المحددة باتفاقيات العمل الجماعية السارية فى المنشأة، وفى حالة عدم وجود اتفاقية، يتعين على صاحب العمل التشاور مع المنظمة النقابية فى هذا الشأن[٦١].

وقد حدد المشرع عدة معايير يمكن لصاحب العمل الاستئناس بها كالأقدمية، والأعباء العائلية، والسن، والقدرات والمهارات المهنية للعمال.

وقد أحسن المشرع المصرى صنعاً، حين فرض على صاحب العمل ضرورة مراعاة التوازن بين مصلحة منشأته ومصلحة عماله، كضابط يحكم سلطته فى اختيار من ستنتهى خدمتهم من العمال.

ولقد قضى بأنه :

"إذا ثبت حق صاحب العمل فى الاستغناء فلا حرج عليه أن يشمل هذا الاستغناء من لا يجد فيه من بين عماله المقدرة الكافية للإنتاج المطلوب، وأن يستبقى العناصر التى أنس فيها الجد والنشاط "[٦٢]

وبأنه : "إذا كانت ضرورة ضغط المصروفات فى المؤسسات تستدعى فصل بعض عمالها فإن شريعة الإنصاف تقتضى أن يفصل من هم أحدث عهداً بالعمل لديها"[٦٣].

---

[٦١]() فاطمة محمد الرزاز: "إستقرار علاقات العمل فى ظل قانون العمل الجديد"، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠٠٤، ص٧٩، محمد عبد الفتاح: ص ٥٣٥.

[٦٢]() استئناف الإسكندرية الطعن رقم ٣٦٥ لسنة ١٠ ق، جلسة ١٩٥٥/١٢/٦، حسن الفكهانى: ، ص ٥١٧.

[٦٣]() القاهرة الابتدائية الطعن رقم ٣٢٦ لسنة ٥٥ عمال كلى، جلسة ١٩٥٥/٩/٢٦، حسن الفكهانى:ذات الإشارة السابقة، ص ٥١٨ ومابعدها.

٢ـ الأحكام الإجرائية لإنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية

فى مصر، تناولت المادة (١٩٧) من قانون العمل الحالى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ إجراءات الإنهاء الاقتصادى؛ وذلك حين نصت على أن "فى تطبيق أحكام المادة السابقة على صاحب العمل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة، أو تقليص حجمها أو نشاطها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض، ويتضمن الطلب الأسباب التى يستند إليها فى ذلك، وأعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم.

وعلى اللجنة أن تصدر قرارها مسبباً خلال ثلاثين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها، فإذا كان القرار صادراً بقبول الطلب وجب أن يشتمل على بيان تاريخ تنفيذه، ولصاحب العمل أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض، ويترتب على التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه.

ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما، وتحديد اختصاصاتهما، والجهات التى تمثل فيهما، والإجراءات التى تتبع أمامها، ومواعيد وإجراءات التظلم، ويراعى أن يتضمن تشكيل كل من اللجنتين ممثلاً عن المنظمة النقابية العمالية المعنية بنشاط المنشأة ".

وعلى ذلك فسوف نتناول طلب الإذن بالإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة، والمدة التى يجب على اللجنة اتخاذ قرار خلالها، وقرار اللجنة والطعن فى القرار .

١ - طلب الإذن.

لصاحب العمل، إذا ألمت به صعوبات اقتصادية صعبة، حق الإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة[٦٤] أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد

---

[٦٤] الإغلاق هو الوجه الآخر لوقف الإنتاج، وهو السلاح الذى يملكه صاحب العمل فى مواجهة العمال، وهو يقابل الإضراب من جهة أخرى، فالإضراب والإغلاق وجهان لعمله واحدة، وهما يقيمان التوازن فى علاقة العمل ويتساويا من حيث أنهما حق لكل من طرفى علاقة العمل.
يُراجع: سلامة عبد التواب عبد الحليم: "المفاوضة الجماعية فى قانون العمل"، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق، جامعة حلوان، سنة ٢٠٠٢، ص ٥٢٢

يمس حجم العمالة بها، ويجب لممارسة هذا الحق أن يكون طبقاً للشروط والأوضاع والإجراءات التى نص عليها القانون ومنها:
- يجب على صاحب العمل أن يتقدم بطلب إلى لجنة يصدر بتشكيلها قرار من رئيس الوزراء[٦٥]، ويتعين أن يتضمن الطلب الأسباب التى يستند إليها، وأعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم.
٢ - المدة التى يجب على اللجنة اتخاذ قرار خلالها.
تصدر اللجنة قرارها خلال ثلاثين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها، ويكون قرارها مسبباً، غير أنه فى حالة ما إذا كان القرار الصادر عن اللجنة بقبول الطلب، وجب أن يشتمل على بيان تاريخ تنفيذه، وقبل صدور هذا القرار لا يجوز لصاحب العمل تسريح العمال الذين يطلب من اللجنة الاستغناء عنهم.
٣ - تشكيل لجنة البت فى طلبات أصحاب الأعمال:
تشكل فى نطاق كل محافظة لجنة للبت فى طلبات أصحاب الأعمال الذين يرغبون فى إغلاق منشآتهم لأسباب اقتصادية، أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها، وذلك على النحو التالى:
- مدير مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة (رئيساً)
- ممثل فنى واقتصادى من الهيئة العامة للاستثمار(عضواً)
- ممثل عن الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية (عضواً)
- ممثل عن منظمات أصحاب الأعمال المعنية ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة (عضواً).
- ممثل عن منظمات العمال المعنية، يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر (عضواً)
- مدير مكتب علاقات العمل المختص (مقرراً)
ويدعى صاحب العمل أو من ينيبه لحضور الجلسة دون أن يكون له حق التصويت، وللجنة أخذ رأى الجهات الأمنية المختصة، ومن ترى الاستعانة بهم من الخبراء[٦٦].

---

[٦٥]() صدر بالفعل قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٨٤ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تشكيل اللجان المحلية للبت فى طلبات فى الإغلاق وللجنة المركزية للتظلمات من قرارات هذه اللجان بتاريخ ١١ يونية سنة ٢٠٠٣.
[٦٦]() المادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٨٤ لسنة ٢٠٠٣.

وعلى اللجنة أن تعد تقريراً عن ظروف المنشأة، وأسباب الطلب فى خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب[٢٦٧].

٤ - قرار اللجنة.
تصدر اللجنة قراراً مسبباً خلال ثلاثين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها، فإذا كان القرار صادراً بقبول الطلب، وجب أن يشتمل على تاريخ تنفيذه.
ويتضح لنا من خلال النص القانونى سالف الذكر أن قرار اللجنة إما أن يكون قراراً بقبول الإغلاق، أو رفضه، وبالتالى لا يجوز للجنة أن تقبل طلب صاحب العمل مع تحفظات معينة أو بشروط.... وقد يثور التساؤل الآتى: هل يعتبر عدم صدور قرار من اللجنة رغم مرور المدة المذكورة قراراً ضمنياً بالرفض أو القبول؟
رغم عدم معالجة قانون العمل الحالى، هذا الرفض، حيث لم يسبغ على صمت اللجنة – رغم مرور الثلاثين يوماً من تاريخ تقديم الطلب إليها – أى قيمة قانونية، إلا أن هناك جانبا من الفقه يرى أن مدة الثلاثين يوماً هى مجرد مدة تنظيمية، فمضيها دون صدور قرار من اللجنة لا يعتبر قراراً ضمنياً بالرفض أو القبول[٢٦٨].
وعلى الرغم من اتساق هذا الرأى الفقهى مع رغبة واضعى قانون العمل الحالى، من تفادى ما كان يحدث فى ظل قانون العمل الملغى رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، إذ كانت تعمد تلك اللجان إلى رفض طلبات التوقف التى تقدم إليها من أصحاب الأعمال، إما صراحة، وإما ضمنياً، بأن كان كل أعضاء اللجنة يتغيبون عن حضور جلساتها فلا تصدر عنها قرارات مما دفع أصحاب الأعمال، للاستغناء عن العمال، دون انتظار رأى اللجنة، إلا أن الأمر لايزال أسوأ من ذى قبل.
والجدير بالذكر، أن عقود عمل العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم فى حالة الإغلاق لا تعتبر منتهية على إثر قرار اللجنة الذى يرخص

---
[٢٦٧]) المادة ٢/٢ من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٨٤ لسنة ٢٠٠٣.
[٢٦٨]) راندا محمد صميدة: ص ٢ ومابعدها، ص ٢٤، محمد عبد الفتاح: "سلطة صاحب العمل فى إدارة منشأته"، ص ٥٦٠.

بالإغلاق، بل يتعين على صاحب العمل أن يعمل إجراءات الإنهاء، ويحدد معايير اختيار العمال الذين ستنتهى خدمتهم.

٤ - الطعن فى قرار اللجنة وآثاره.

طبقاً للفقرة الرابعة من المادة (١٩٧) من قانون العمل الحالى "لصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض"[٢٦٩].

ويترتب على التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه، فلا يجوز لصاحب العمل أن يقوم بإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً، أو تسريح عماله الذين وافقت اللجنة على إنهاء عقودهم إذا ما تم التظلم من قرارها[٢٧٠].

ويعاقب صاحب العمل الذى يخالف ذلك بالعقوبة المقررة بالمادة ٢٥٥ من هذا القانون[٢٧١].

٥ - أثر التظلم.

يترتب على قبول طلب التظلم وقف تنفيذ قرار لجنة البت المشار إليها[٢٧٢].

٦ – قرار لجنة التظلم.

تجتمع اللجنة بناءً على دعوة من رئيسها خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ تقديم التظلم، ويكون الاجتماع صحيحاً إذا حضره خمسة أعضاء.

---

[٢٦٩] وفقاً للمدة (٤) من قرار رئيس مجلس الوزراء لصاحب الشأن أن يتظلم أمام اللجنة المركزية للتظلمات التى تشكل بوزارة القوى العاملة والهجرة على النحو التالى:
- رئيس الإدارة المركزية العلاقات العمل والمفاوضة الجماعية المختص بوزارة القوى العاملة والهجرة. "رئيساً"
- خبير فنى واقتصادى من الهئة العامة للاستثمار يختاره رئيس الهيئة. "عضواً".
- ممثل عن الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية يختاره رئيس الهيئة. "عضواً".
- مديرعام الإدارة العامة لعلاقات العمل بوزارة القوى العاملة والهجرة "عضواً".
- مديرعام الإدارة العامة للشئون القانونية بوزارة القوى العاملة والهجرة "عضواً".
- ممثل عن منظمات أصحاب الأعمال المعنية ترشحه المنظمة المعنية لنشاط المنشأة "عضواً".
- ممثل المنظمة العمالية المعنية يرشحة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر "عضواً".

[٢٧٠] على عمارة: "قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ فى ضوء أراء الفقه وأحكام القضاء والقرارات الوزارية والاتفاقيات الدولية"، ط ١، القاهرة ٢٠٠٣، ص ٥٤٣.

[٢٧١] المادة (٤) من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٨٤ لسنة ٢٠٠٣.

[٢٧٢] المادة (٥) من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٨٤ لسنة ٢٠٠٣.

ويتعين على اللجنة الانتهاء من نظر التظلم، والبت فيه خلال خمسة عشر يوماً على الأكثر من تاريخ ورود الطلب إليها، ويعتمد قرارها من وزير القوى العاملة والهجرة[٢٧٣].

ويلتزم صاحب العمل بإخطار العمال، والمنظمة المعنية بالقرار الصادر بالإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة، أو تقليص حجمها أو نشاطها، بما قد يمس حجم العمالة بها.

ويكون تنفيذ ذلك القرار اعتباراً من التاريخ الذى تحدده اللجنة التى نظرت الطلب أو التظلم على حسب الأحوال[٢٧٤].

الحالات التى لايجوز فيها التقدم بطلب الإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة :-

يُحظر على صاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلى أو الجزئى للمنشأة، أو تقليص حجمها، أو نشاطها أثناء مراحل الوساطة والتحكيم[٢٧٥]، وذلك قياساً على حظر حق الإضراب أثناء هذه المراحل[٢٧٦]، لأن المشرع إذ نظم حق الإغلاق، فإنه نظمه باعتباره إجراءً اقتصادياً لمواجهة ظروف تبرره، وليس باعتباره سلاحاً بين يدى صاحب العمل يشهره فى وجه العمال، إذا استخدموا حقهم المشروع فى الإضراب[٢٧٧].

ويُعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذى يخالف ذلك بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه[٢٧٨].

[٢٧٣]() المادة السابعة من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٨٤ لسنة ٢٠٠٣.
[٢٧٤]() المادة ١٩٨ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.
[٢٧٥]() المادة ٢٠٠ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.
[٢٧٦]() محمد عبد الفتاح:، ص ٥٦٤
[٢٧٧]() المذكرة الإيضاحية لقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.
[٢٧٨]() المادة ٢٥٥ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة٢٠٠٣.

الباب الرابع

تسوية المنازعات العمالية

المبحث الأول

الاختصاص النوعى للمحكمة العمالية

تختص المحكمة العمالية -دون غيرها – نوعياً بالفصل فى كافة المنازعات التى يثيرها عقد العمل ولاسيما تلك المنازعات المتعلقة بفصل العامل إذ تختص تلك المحكمة بتوقيع هذا الجزاء على العامل وذلك على النحو التالى -:

طلب الفصل من المحكمة العمالية

أحاط المشرع المصري ، جزاء الفصل بالعديد من الضمانات التى قد تصل إلى مستوى القيود على مباشرته، لما يترتب عليه من إقصاء العامل عن عمله الذى هو مورد رزقه، من ذلك ما ورد فى المادة ٦٨ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ من أن "يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للمحكمة العمالية المشار إليها فى م٧١ من هذا القانون " ثم ما ورد فى المادة ٧١ " وعلى المحكمة العمالية أن تفصل فى طلب فصل العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة "[٧٩].

الأمر الذى دعى جانبا من الفقه [٨٠] إلى القول بأن سلطة الفصل لم تعد من صلاحيات صاحب العمل بل من صلاحيات المحكمة العمالية . إذ يلتزم صاحب العمل قانوناً عند توقيع جزاء الفصل لأمرين ، أولهما: التسوية الودية، والثانى، العرض على المحكمة العمالية، وذلك على النحو التالى:

أولاً – التسوية الودية:

نصت المادة ٧٠ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه "إذا نشأ نزاع فردى بين صاحب العمل والعامل فى شأن تطبيق هذا القانون، أو أي

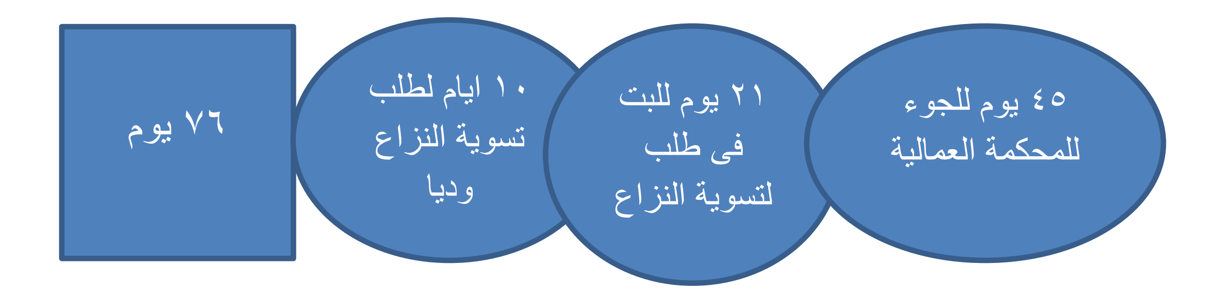
---

[٧٩]() همام محمود زهران: ذات الإشارة السابقة، ص ٧٩٦.

[٨٠]() أحمد حسن البرعى: ص٦٤٤ ومابعدها.

من القوانين أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية، فلأي منهما أن يطلب من لجنة – تشكل من:- ممثل للجهة الإدارية المختصة (مقرراً) وممثل للمنظمة النقابية، وممثل لمنظمة أصحاب الأعمال خلال عشرة أيام من تاريخ النزاع – تسويته ودياً، فإذا لم تتم التسوية خلال واحد وعشرين يوماً – من تاريخ تقديم الطلب – جاز لأي منهما أن يطلب من الجهة الإدارية إحالة النزاع إلى المحكمة العمالية المنصوص عليها فى المادة (٧١) من هذا القانون، أو أن يلجأ إليها فى موعد أقصاه خمسة وأربعين يوماً من تاريخ انتهاء المدة المحددة للتسوية، سواء كان قد تقدم للجنة بطلب التسوية أو لم يتقدم به، وإلا سقط حقه فى عرض الأمر على المحكمة ".

وباستقراء النص السابق يتضح لنا ما يأتى:-



١. نطاق التسوية الودية يتسع لكل نزاع ينشأ عن تطبيق هذا القانون بين العامل وصاحب العمل بناءً على طلب أى منهما، وهو ما يتسع لكل نزاع يتصل بالاستخدام، أوبتنفيذ العقد، أو بإنهائه.

٢. ليس هناك إلزام على أى من العامل وصاحب العمل بعرض نزاعهم على اللجنة المشكلة – بموجب هذا النص – بغرض التوصل إلى تسوية النزاع ودياً قبل اللجوء للمحكمة العمالية.

٣. حدد النص ثلاث مدد تختلف أهميتها:-

أ- مهلة طلب التسوية الودية: وفقاً لما حدده النص القانوني محل التعليق ينبغي تقديم طلب التسوية الودية إلى اللجنة الثلاثية (ممثل للجهة الإدارية،

ممثل للمنظمة النقابية، ممثل لمنظمة أصحاب الأعمال) خلال ١٠ أيام من تاريخ بدء النزاع.

وقد ذهب جانب من الفقه[٢٨١] إلى أن فوات مدة ١٠ أيام من تاريخ بدء النزاع ، لا يترتب عليها سقوط حق أصحاب الشأن ، فى اللجوء للجنة بطلب التسوية الودية، باعتبار أن ميعاد السقوط هو الموعد المحدد للمحكمة العمالية وليس للجنة التسوية.

ب - مهلة البت فى طلب التسوية: الحد الأقصى المقرر للجنة للتوصل إلى تسوية النزاع ودياً هو ٢١ يوماً من تاريخ تقديم الطلب إليها.

ج- مهلة الالتجاء للمحكمة العمالية: حدد المشرع هذه المدة بخمسة وأربعين (٤٥) يوماً من تاريخ انتهاء المدة المحددة للتسوية – كحد أقصى – يتعين خلالها لأصحاب الشأن التوجه بنزاعهم إلى المحكمة العمالية، وإلا سقط حقهم فى الالتجاء إليها.

وقد عاب الفقه[٢٨٢] على صياغة نص المادة(٧٠) من هذا القانون لما فيها من لبس فى كيفية حساب مدة الخمسة وأربعين يوماً . والتى تحسب وفقاً للنص ، اعتبارا من تاريخ انتهاء المهلة المحددة للتسوية، وليس من تاريخ نشوء النزاع وهو ما يجعل موعد السقوط يختلف من شخص إلى آخر.

ثانياً – العرض على المحكمة العمالية:

١- نطاق اختصاص المحكمة العمالية:

تشكل المحكمة العمالية من دائرة أو أكثر من دوائر المحكمة الابتدائية، وتختص دون غيرها – اختصاصاً نوعياً – بالفصل فى كافة المنازعات الفردية العمالية الناشئة عن تطبيق أحكام قانون العمل، وفقاً لما تقضى به المادة (٧١) عمل.

٢- الحكم فى طلب فصل العامل .

---

[٢٨١]() همام محمود زهران: " قانون العمل "، ص ٨٠٢.

[٢٨٢]() أحمد حسن البرعى: ص ٧١٨،همام محمود زهران: ذات الإشارة السابقة، ص٨٠٦.

- يجب البت فى طلب فصل العامل ، خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة ، ويكون الحكم واجب النفاذ، ولو تم استئنافه.
- إذا رفضت المحكمة العمالية طلب الفصل ، قضت باستمرار العامل فى عمله، وبإلزام صاحب العمل بأن يؤدي إليه ما لم يصرف له من مستحقات، فإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ الحكم باستمرار العامل فى عمله ، اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض طبقاً لنص المادة (١٢٢) من هذا القانون[٢٨٣].

وقد عاب الفقه[٢٨٤] على المادة ٧١ من قانون العمل ما قررته من إلزام صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله، وهو ما لا تملكه المحكمة باعتبار أن التنفيذ العيني بالإجبار على إعادة العامل المفصول إلى عمله لم يعرفه التشريع المصرى إلا فى حالة الفصل بسبب النشاط النقابى، ومن ثم كان الأقرب إلى قصد المشرع ، ومجموع أحكامه ، أن يفرض على صاحب العمل تعويضا للعامل، حال إصراره على فصل العامل رغم رفض المحكمة لطلبه.

ومما يؤيد هذا الاستنتاج ، ما ورد فى الفقرة الرابعة من المادة ٧١ من ذات القانون " فإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ الحكم باستمرار العامل فى عمله اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض طبقاً لنص المادة ١٢٢ من هذا القانون ".

---

[٢٨٣]() تنص المادة ١٢٢ من قانون العمل الحالى على أنه " إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكاف التزم بأن يعوض الطرف الآخر عن الضرر الذى يصيبه من جراء هذا الإنهاء.

فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادراً من جانب صاحب العمل للعامل أن يلجأ للمحكمة العمالية المشار إليها فى المادة (٧١) من هذا القانون بطلب التعويض، ولا يجوز أن يقل التعويض الذى تقرره المحكمة العمالية عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة.

ولايخل ذلك بحق العامل فى باقى استحقاقاته المقررة قانوناً.

[٢٨٤]() أحمد حسن البرعى: ص ٧٢٧، همام محمود زهران: ص ٨١١ ومابعدها.

٣ – التعويض المؤقت .

نصت الفقرة الرابعة من ذات المادة (٧١ عمل) على أن " وتقضى المحكمة العمالية – بصفة مستعجلة – وبحكم واجب النفاذ بتعويض مؤقت للعامل يعادل أجره الشامل لمدة أثنى عشر شهرا إذا جاوزت مدة عمله سنة كاملة ؛ فإن كانت أقل من ذلك كان التعويض المؤقت بقدر أجره الشامل عن مده عمله إذا طلب منها ذلك .

بيد أن هذا النص لايستقم مع ما قررته المادة (١٢٢ /٢) من قانون العمل الحالى حال ما إذا كان الإنهاء بدون مبرر صادراً من جانب صاحب العمل ؛ للعامل أن يلجأ إلى المحكمة العمالية المشار إليها فى المادة (٧١) من هذا القانون بطلب التعويض ؛ ولايجوز أن يقل التعويض الذى تقرره المحكمة العمالية عن أجر شهرين من الأجر الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة

وبناءً عليه ، لو كانت مدة خدمة العامل ثلاث سنوات ، فإن مايستحقه (كحد أدنى) ووفقاً لما تنص عليه المادة (٢/١٢٢) عمل سيتم إحتسابه على النحو التالى : ٣ سنوات × ٢ شهرين = ٦ أشهر . فكيف يُحكم للعامل بتعويض مؤقت يزيد عن التعويض النهائى ؟ وكيف يُخصم التعويض المؤقت من التعويض النهائى ؟.

وفى فرنسا ، تختص المحكمة العمالية **Le conseil de prud'hommes** دون غيرها – إختصاص نوعى - بأى نزاع ينشأ بين صاحب العمل والعامل بخصوص تنفيذ عقد العمل وحال فشل تسويته ودياً ([٢٨٥]).

لذا أوجبت المادة ١/١٤١١ من قانون العمل الفرنسى عرض المنازعات العمالية على مايعرف بمكاتب التوفيق والتوجية **(bureau de conciliation et d‘orientation)** والتى تتكون من ممثل للعامل وممثل لصاحب العمل وقاضى شرفى ولقد أعطيت تلك المكاتب سلطات

([٢٨٥]) Article L1411-1 du code du travail .

موسعة حديثاً بموجب قانون ٦ أغسطس ٢٠١٥ بشأن الإنتاجية والفرص الاقتصادية المتكافئة ([٢٨٦]).

وكما هو واضح من التسمية فإن المهمة الأساسية لمكاتب التوفيق هى جلب الأطراف المتنازعة لتسوية النزاع بينهم ودياً ، وتجهيز الدعوى للإحالة للمحكمة العمالية ، ويجوز لتلك المكاتب إتخاذ إجراءات التحقيق فى تلك الحالة " كسؤال مفتشى العمل مثلاً " ([٢٨٧]).

([٢٨٦]) Article L1235-1 du code du travail " En cas de litige, lors de la conciliation prévue à l'article L. 1411-1, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation et d'orientation proposer d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié.
Le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail prévues au présent chapitre.
A défaut d'accord, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.
Il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie.
Le juge peut prendre en compte un référentiel indicatif établi, après avis du Conseil supérieur de la prud'homie, selon les modalités prévues par décret en Conseil d'Etat.

Ce référentiel fixe le montant de l'indemnité susceptible d'être allouée, en fonction notamment de l'ancienneté, de l'âge et de la situation du demandeur par rapport à l'emploi, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles.

Si les parties en font conjointement la demande, l'indemnité est fixée par la seule application de ce référentiel.

Si un doute subsiste, il profite au salarié."

([٢٨٧]) وفى حال غياب أحد الأطراف المتنازعة أو من يمثله يجوز لمكتب التوفيق والتوجية وفقاً لما تنص عليه المادة ١٤٥٤ /١/ ٣ من قانون العمل الفرنسى أن يصدر حكماً فى النزاع.
وإذا لم يتم التوصل لتسوية النزاع ودياً يتعين على مكاتب التوفيق إحالة النزاع للمحاكم العمالية المختصة وذلك وفقاً للأتى :-

المبحث الثانى

تقادم الدعاوى العمالية

لئن كان هناك تقادم الحولي أو الخمسي للحقوق العمالية أثناء سريان عقد العمل ، فإذا ما انتهى هذا العقد فان دعوى المطالبة بالأجر وغيره من الدعاوى الناشئة من عقد العمل تسقط طبقا للمادة ٩٦٨ من القانون المدني بانقضاء سنة من تاريخ انتهاء عقد العمل.

فإذا اتخذ الأجر صورة عمولة أو مشاركة في الأرباح أو نسبة مئوية من جملة الإيراد ففي هذه الحالة لا تبدأ مدة التقادم الحولي إلا من الوقت الذي يسلم فيه صاحب العمل للعامل بيانات بما يستحقه حسب آخر جرد ، ولا يغنى عن ذلك التصديق على الميزانية أو نشرها
وحكمة هذا الاستثناء كفالة حماية العامل من مماطلة صاحب العمل في تسليمه بيانا بمستحقاته رغبة في الاستفادة من التقادم الحولي

ويقوم تقادم دعوى المطالبة بالأجرة على اعتبارات من المصلحة العامة هي ملاءمة استقرار الأوضاع الناشئة عن عقد العمل والرغبة في تصفية المراكز القانونية لكل من العامل وصاحب العمل على حد سواء.
ولا يقتصر القادم الحولي على دعوى المطالبة بالأجور وحدها بل يمتد ليشمل جميع الدعاوى الناشئة عن عقد العمل سواء كانت مرفوعة من العامل أو من صاحب العمل أو من ورثتهما أيا كان موضوعها ، حيث

- إذا كان النزاع يتعلق بفصل العامل أو الإنهاء القضائى لعقد العمل يتوجب على مكتب التسوية إحالة أطراف النزاع للمحكمة العمالية (تتشكل من قاضيين) والتى يتعين أن تفصل فى النزاع فى غضون ثلاثة أشهر.
- فى المنازعات الكبرى أو تلك التى يتفق اطراف النزاع على إحالتها للمحكمة تتشكل المحكمة من أثنين من مستشارى رجال الاعمال ، وإثنين من مستشارى العمال ، ورئيس أو نائب للرئيس .

وقد استحدث قانون العمل الفرنسى خيار جديد حال صدور حكم على صاحب العمل بتعويض العامل وذلك بتحديد مبلغ التعويض من خلال " جدول إرشادى " يراعى فيه أقدمية العامل ، ومدة عقد العمل ، و حالة العامل .

يسري هذا التقادم على دعاوى العمال للمطالبة بحقوقهم سواء في ذلك الحقوق التي نشأت خلال سريان العقد كالأجور ، أو الحقوق التي ظهرت بعد انقضائه كمكافأة نهاية الخدمة ، كما يسرى هذا التقادم على دعاوى التعويض عن إنهاء عقد العمل إنهاء مبتسرا أو التعويض عن الفصل التعسفي أو دون مراعاة مهلة الإخطار ، إضافة إلي سريانه على دعوى العامل بإلغاء قرار إنهاء خدمته

ولا يخضع للتقادم الحولي دعاوى الحقوق التأمينية للعامل لان مصدر هذه الحقوق ليس عقد العمل وانما قانون التأمينات الاجتماعية ، كما لا يسرى على دعاوى التعويض عن إصابات العمل وفقا لأحكام قانون التامين الاجتماعي، إذ أن هذا التعويض مصدره المشرع الذي رسم معالمه .

الفهرس

الموضوع